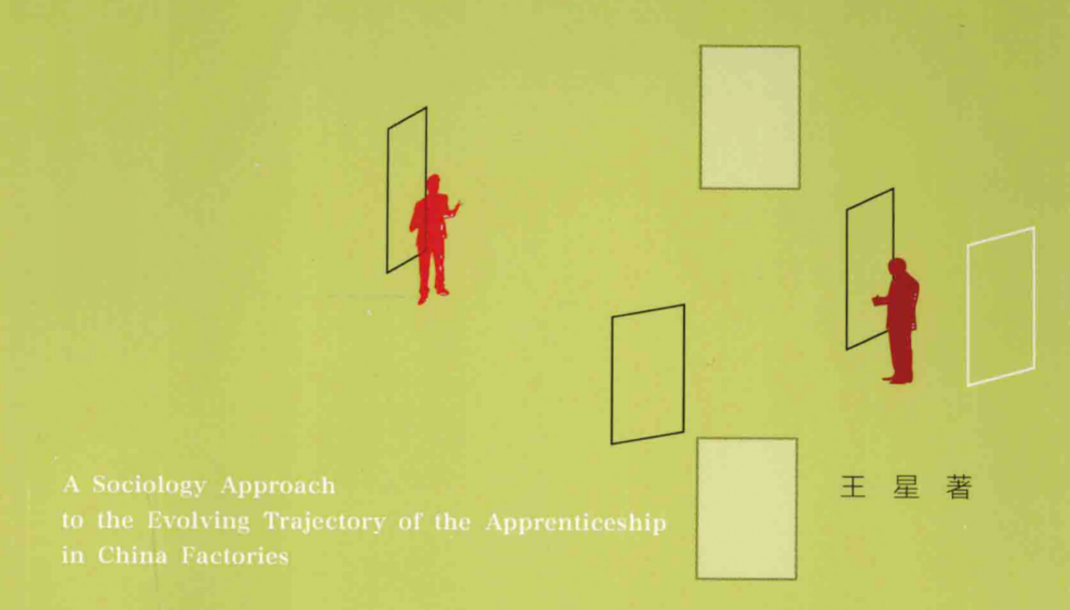
新社会学文丛
南开社会学丛书

The Social Construction of Skill Formation:



A Sociology Approach to the Evolving Trajectory of the Apprenticeship in China Factories

王星 著

技能形成的社会建构

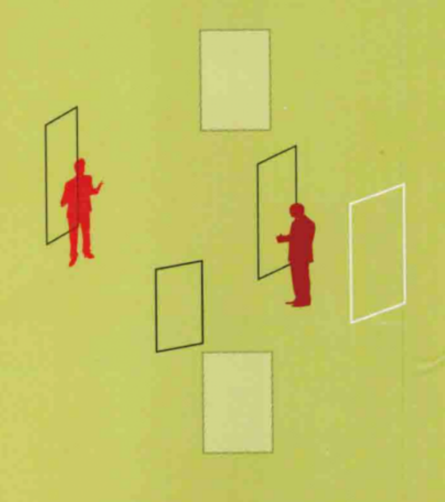
中国工厂师徒制变迁历程的社会学分析

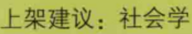
社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

技能形成制度被公认为是一国经济增长的重要引擎之一，对“国家增长绩效具有绝对的核心作用”。但与经济学家关注其经济后果不同的是，社会学家们更关注技能形成方式所带来的社会后果，比如其对劳工社会融入、社会阶层流动的作用等。对处于巨变中的中国而言，这两个议题被浓缩到了一起，基于低技能、低成本的经济发展方式与社会平等之间的矛盾日益尖锐。

在中国的社会传统中，师徒制这种技能形成制度具有复杂的制度属性。它既是一种谋生技能培训手段，也是一种劳动用工机制；既是一种职业身份形成方式，也是一种社会阶层流动机制。它具有市场性和社会性双重制度属性，而且这两种制度属性之间存在张力，并对师徒制变迁产生影响。

本书选择中国工厂师徒制作为研究对象，探讨了如下两个问题：第一，对中国工厂师徒制的变迁过程进行分析，寻求师徒制技能有效传承的制度基础，同时解释师徒制陷入危机的原因；第二，揭示围绕师徒制变迁产生的行动政治图式，挖掘形塑制度变迁轨迹的动力机制，并对制度变迁理论以及技能形成与社会保护的关系进行理论思考。





上架建议：社会学



ISBN 978-7-5097-6438-1
定价：79.00元



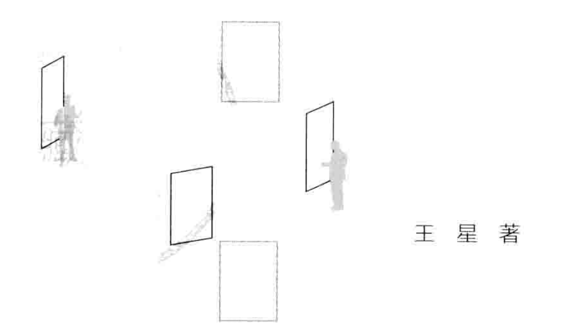
出版社官方微信

www.ssap.com.cn

新社会学文丛
南开社会学丛书

The
Social Construction of Skill Formation:

A Sociology Approach
to the Evolving Trajectory of the Apprenticeship
in China Factories



王 星 著

技能形成的社会建构

中国工厂师徒制变迁历程的社会学分析



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目(CIP)数据

技能形成的社会建构:中国工厂师徒制变迁历程的社会学分析/王星著. —北京:社会科学文献出版社,2014.11

(新社会学文丛)

ISBN 978-7-5097-6438-1

Ⅰ.①技… Ⅱ.①王… Ⅲ.①工厂-劳动关系-历史-社会学-研究-中国 Ⅳ.①F429

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第201198号

·新社会学文丛·

技能形成的社会建构

——中国工厂师徒制变迁历程的社会学分析

著　　者/王　星

出 版 人/谢寿光

项目统筹/童根兴

责任编辑/任晓霞

出　　版/社会科学文献出版社·社会政法分社(010)59367156

地址:北京市北三环中路甲29号院华龙大厦　邮编:100029

网址:www.ssap.com.cn

发　　行/市场营销中心(010)59367081　59367090

读者服务中心(010)59367028

印　　装/三河市尚艺印装有限公司

规　　格/开　本:787mm×1092mm　1/20

印　张:22.8　字　数:396千字

版　　次/2014年11月第1版　2014年11月第1次印刷

书　　号/ISBN 978-7-5097-6438-1

定　　价/79.00元

序

改革开放以来，随着经济、社会体制改革的不断深化，“国企研究”逐渐成为社会科学界关注的热点问题。但就其总体研究状况而言，宏观研究多，微观研究少，对国企内部具体而真实的微观制度和关系体系关注不够，这在很大程度上影响和制约我们对企业的深度理解。而由南开大学周恩来政府管理学院王星副教授撰写的《技能形成的社会建构——中国工厂师徒制变迁历程的社会学分析》一书试图以“师徒制”研究为突破点改变上述情形。

本书所选择的研究对象——师徒制是一个起源于前工业社会，又在工业主义的主导下获得新发展的企业内部制度，是一种重要的内部技能形成方式。目前，关于师徒制的研究主要集中于教育学领域，研究者多关注其功能和西方经验技巧的引介，而未能将之置于更大社会制度环境中思考。经济学家们虽然关注到了宏观制度匹配对师徒制技能传承的影响，但他们感兴趣的是师徒制作为一种技能形成手段的经济功效，既没有关注到师徒制的内部关系结构，也忽视了社会结果分析。值得注意的是，技能形成方式被公认为是一国经济增长的重要引擎之一，对“国家增长绩效具有绝对的核心作用”。与经济学家关注其经济后果不同的是，社会学家们更关注技能形成方式所带来的社会后果，比如其对劳工社会融入、社会阶层流动的作用等。对处于巨变中的中国而言，这两个议题被浓缩到了一起，基于低技能、低成本的经济发展方式与社会平等之间的矛盾日益尖锐。正是基于这样的现实和理论背景，本书选择中国工厂师徒制作为研究对象，具有重要的学术

价值。

该书的选题原型是作者的博士论文，此论文题目的确定，源于王星博士二年级时在东北大型国企的一次实地调查。虽然调查只有短短的数月，但对于一个从未进入工业车间的学子来说，现代工业企业的高度组织化和内部复杂的管理体系让他非常震撼。正是这次短暂的国企之旅，使王星找到了师徒关系这一长期被人忽视的论域，他自然非常兴奋。博士论文开题时，此研究主题得到导师组的充分肯定，大家认为，社会科学研究应该有极强的现场感，那种不进车间即大谈车间权力、权威运作的研究是靠不住的，国企研究应摆脱形式化、虚化的研究范式，转向真实的制度和关系体系研究，导师组建议他展开长时段的历时性研究。开题后，王星通过联合培养的途径，远赴美国，入杜克大学学习。在美国期间，在林南教授和高柏教授的指导下，王星通过对英文经济社会学文献的梳理和学习，对此论题有了更为深刻的理解。博士毕业后，王星在2010年以"企业师徒制与技能形成的社会学分析"为题，申报了国家社会科学基金青年项目，获得立项，经过3年多的时间，现在终于完成研究项目，顺利结项，并获得评审专家的好评。此项目是王星初入学术大门后集中精力所做的最重要的研究课题，经历了田野调查发现、异域采借理论、博士论文磨练、国家社会科学基金项目研究升华等阶段的考验，一个青年学子在学术旅途的"出发阶段"留下了坚实的足印，研究课题基本上达到了预期。

粗读该部书稿，我认为王星的专著在以下几个方面对工业企业中的师徒制研究有所贡献。第一，从经济社会学的研究视域对师徒制概念进行了新的界定。众所周知，所谓师徒制，是一种在实际生产过程中以口传身授为主要形式的技能传授方式，其特点是寓技能学习于实际生产劳动之中，属于内部技能形成方式。中国的师徒制起源于何时已经无从考证，但历史学界多认为它是从前近代开始在各行各业中兴起并发展壮大的。在中国的历史传统中，师徒制既是一种谋生技能培训手段，也是一种劳动用工机制；

既是一种职业身份形成方式，也是一种社会阶层流动机制。它具有市场性和社会性双重制度属性，而且这两种制度属性之间存在张力，并对师徒制变迁产生影响。王星在书中从经济社会学视角对师徒制进行了系统定义，加深了对师徒制的研究和理解。

第二，采用制度变迁“关键节点”方式对中国工厂师徒制变迁历程进行了较为系统的梳理。本书在追述前近代匠籍制度的基础上，将中国工厂师徒制划分为“工业化转型（清末民初）”“现代化改造（民国尤其是南京国民政府时期）”“社会主义改造（1953 年至 1983 年）”、“陷入危机（1983 年至今）”四个阶段，并总结了中国工厂师徒制在不同历史阶段呈现的特征。正是在对上述特征把握的基础上，本书对中国工厂师徒制的变迁过程展开分析，寻求师徒制技能传承的有效制度基础，同时解释师徒制陷入危机的原因，揭示围绕师徒制变迁产生的行动政治图式，挖掘形塑制度变迁轨迹的动力机制，进而对制度变迁理论进行反思。

第三，从实证研究走向理论思考。作者在书中梳理了西方技能形成理论，抽离可信承诺与劳动安全两个关键变量，并对之进行本土化改造。一是指出相较于德国行会在技能形成上的准公共权力，中国传统行会具有“经济势力强大而政治势力弱小”的特性。这对中国工厂师徒制工业化转型轨迹产生了重大影响。二是将单位体制——中国特色的经济社会治理制度类型——整合进理论框架，从而使新的理论框架能够适用并解释新中国成立以后的工厂师徒制变迁事实。他通过对中国工厂师徒制的历时性比较研究，达成的一般性理论结论主要有：师徒制是一种人力资本培训机制，也是一种社会结构体；一国或一个经济行为主体的技能形成类型并不是企业随意选择的，而是社会建构的；师徒制演化历史证明，去商品化的社会保护政策安排不但不是反市场的政治，而且能够形成不同国家的比较制度优势。

第四，该书具有突出的历史感和现实关注。王星认为今天的中国，透支人口红利的经济发展方式不但面临经济增长乏力的困境，而且还带来了严重的社会后果。从劳动密集型转向技术密集

型、建立创新型国家被公认为是解决此问题的基本路径。师徒制作为一种内部技能形成方式，其相关研究对于我国创新型国家建设具有现实价值。此外，本书还讨论了工厂师徒制与去商品化的非市场治理机制之间的相关性，认为以技能形成为基础的社会政策能够提升劳工技能素质，这对于提高劳工福利、改善劳资关系具有重要的现实意义。

在我的博士生中，王星是比较勤奋的一个，同时又有比较强的学术悟性，做研究有股子冲劲。当年他本科毕业留校做管理岗位的工作，一边做行政管理，一边读硕士，都做得很出色。有一次他去北京访学，背回来一书包有关经济社会学和企业研究的外文复印资料，这些资料对其产生了较大影响。因他硕士在读期间学业优秀，获得了直接攻读博士学位的机会，博士二年级时又获得吉林大学与美国杜克大学联合培养的机会，这极大地开阔了他的学术视野。他在美学习期间，一位同期在杜克大学访学的吉林大学政治学教授告诉我，王星几乎每天都泡在图书馆里。因杜克大学校园大，在校内穿行需乘坐班车，王星在图书馆查阅资料，总是要坐最后一辆班车回宿舍。功夫不负有心人，毕业后，王星在《社会学研究》等权威期刊上发表学术论文20余篇，获立并完成国家社会科学基金研究项目，成为崭露头角的青年才俊。希望王星以此著作出版为新的起点，继续努力。

虽然这部即将出版的专著已取得了比较理想的成绩，但正如前文所言，这仅仅是一位青年学子学术旅途“出发阶段”的作品，其中有初生牛犊式的无畏探索，也必定会留下诸多稚嫩的痕迹。“稚嫩”不是错误，而是成长过程中的必经阶段，这是一个最富有活力的阶段，因为他拥有“时间”，所以只要继续努力，其未来的发展一定是不可限量的。

田毅鹏
2014年8月中旬初稿于吉林大学东荣大厦
2014年8月末定稿于名古屋大学野依纪念学术交流馆

目　录

第一章　导论

本章第一节通过分析基于人口红利比较优势的发展方式所带来的经济社会后果，指出当下中国经济增长与社会保护之间所存在的矛盾，并简单描述技能形成在经济社会发展方式转型中所具有的功能和扮演的角色，从而对本书研究的经济社会背景进行阐述。第二节主要说明本书的研究问题，讨论围绕师徒制历史变迁过程中所产生的相关问题，明确本书的研究目的，这是本章的核心部分。第三节简单讨论本书研究主题的理论和现实意义。

第一节　研究的经济社会背景

技能形成方式被经济学家公认为一国经济增长的重要引擎之一①，对"国家增长绩效具有绝对的核心作用"②。不过与经济学家关注技能形成的经济结果不同，社会学家更关注技能形成模式所带来的社会后果，比如技能形成对劳工社会融入以及社会阶层结构的作用等。对于经济社会结构正在经历巨大转型的中国而言，这两个议题被浓缩到一个时代之中，尤其是20世纪末期以后，基于低技能、低成本的经济发展方式与社会平等之间的冲突日益尖锐。

---

① Acemoglu & Pischke, "Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets", *Economic Journal* 109, 1999.

② Booth and Snower (eds.), *Acquiring Skills: Market Failures, Their Symptoms and Policy Responses*, London: Centre for Economic Policy Research, 1996.

学界多将中国的经济发展模式认定为劳动密集型出口替代方式。回溯历史，我们会发现这种选择是与全球化钟摆式运动进程密不可分的。中国经济社会体制迈开改革开放步伐的20世纪70年代末正好是全球化的上升时期，这给中国带来了两个巨大的影响：第一个影响体现在国家对市场力量的释放上。20世纪30年代，全球经济危机引发政府干预经济，全球化出现萎缩，在经济治理结构方面，自由市场的主导地位逐渐让位于国家干预及社会保护。从20世纪70年代开始，石油危机使全球化从社会保护一极开始向自由市场一极回摆。因此在中国改革开放时加入的这一波全球化浪潮中，新自由主义思潮逐渐取代凯恩斯的国家干预主义，成为全球的主流意识形态，经济自由化、私有化以及释放市场力量成为很多国家经济行为的基本取向。对于中国而言，理性的选择是加入全球化的过程，打破计划体制，解放生产力，培养自由市场[①]。所以从1978年以后，中央政府开始让权放利，在经济治理中，传统政府角色开始被市场取代。第二个影响是使中国加入全球生产价值链条之中，通过国际分工，中国利用自己的劳动力丰富等比较优势来承接资本的外包，从而发展劳动密集型加工产业。

其实，中国选择的劳动密集型经济发展方式实质上是一种基于人口红利的比较优势模式。根据赫克歇尔－俄林“要素份额理论”的定义，所谓比较优势，是指基于资源禀赋差异而形成的相对优势。对一个国家而言，选择比较优势发展战略实际上是在全球化生产（或贸易）链条中找到适宜自身资源禀赋条件的比较利益[②]。不同国家因各自生产要素不同而形成不同的比较优势结构，并通过全球化的市场交换实现各自的比较利益。比较优势理论源自19世纪李嘉图的比较成本理论，但真正使比较优势战略大行其

---

① 高柏：《中国经济发展模式转型与经济社会学制度学派》，载弗兰克·道宾主编《经济社会学》，冯秋实、王星译，上海人民出版社，2008，第7页。

② 转引自林毅夫、蔡昉、李周《中国的奇迹：发展战略与经济改革》，上海三联书店、上海人民出版社，1999。

道的推力是全球化[1]：（1）资本通过全球化流动构建起全球生产网络，以解决资本主义内部过度积累的矛盾；（2）发达资本主义国家进入“后工业化时代”，制造业全面衰退，产业转移成为资本的自救选择；（3）福特式流水作业意味着生产对劳工技能的要求一般化，这使资本对劳动力成本更为敏感。在全球生产价值链条中，发达国家占据着资本与技术优势，而发展中国家则具有资源禀赋丰富的优势。这一事实为各国比较利益结构的形成规定了起点：发达国家拥有资本或技术，相应的产业类型是资本或技术密集型的，其居于生产价值链条的顶端；而发展中国家通过劳动力与自然资源等生产要素换取资本或技术投资，相应的产业类型多是劳动密集型的，其居于生产价值链条的低端。尽管如世界体系理论所言，全球化生产价值链条是严重的不平等交换，但是客观而言，在比较优势模式中，发展中国家与发达国家各取所需。以中国为例，吸引外资、发展劳动密集型加工产业是其主要的经济增长方式。改革开放以来，中国的制造业增长是全球最快的，1991～1997年工业生产指数上升了4.23倍[2]，2002年以来，中国制造业增加值在国内生产总值的比重一直维持在40%以上，吸纳了一半的城市就业人口及绝大部分从农村转移出来的剩余劳动力，创造了接近全国3/4的外汇收入。比较优势战略使中国适时抓住了第二次制造业外包的机遇，成为中国改革三十多年来经济快速发展的主要推力[3]。

在技能上，与劳动密集型加工制造产业相匹配，劳工只需要具备一般性技能即可胜任流水线的简单操作工作。一般技能通过短期或临时培训即可获得，因而劳工之间的相互替代性极强。正如一些经济社会学学者所言，全球化的推进衍生出两个结果：一是国际专业分工的形成，这是各国选择比较发展优势的基本前提；

---

① Harvey, D., *The Limits to Capital*, Oxford: Blackwll, 1982.

② 国家统计局综合局：《1997年国民经济和社会发展统计公报》。

③ 姚洋：《作为制度创新过程的经济改革》，上海人民出版社，2008。

二是打破了国家、劳工以及资本三方的力量均衡，离岸或外包生产成为资本抵制劳工福利要求的重要工具[①]。劳动分工能够提高经济效益从而推进资源的优化配置，这是基本的经济原理，可在现实的资本全球化流动过程中，这种貌似“纯粹”的经济行为带来的结果却是高度社会政治性的——全球劳资关系的重构。

中国目前已经成为加工制造全球廉价商品的世界工厂。与此同时，劳动密集型的外包生产方式制造了流动劳工大潮，也瓦解了劳工团结抗争的可能性。因此，那种西方资本主义生产过程中以技能工人为主体对抗资产阶级的组织化抗争行为或许在中国的工厂中难以出现。从20世纪90年代开始，中国劳工追求福利的抗争行为越来越多且日益多样化，已有研究也证明，中国劳工抗争行动基本上是碎片化的，参与抗争的多是处于底层或边缘的弱势工人，属于“工人贵族”的技能精英很少参与。而且问题的关键在于，在比较优势模式下，资本在劳资斗争中占有绝对的强势地位，甚至“霸权式的专制主义”——以血汗工厂为基础的生产体制被资本重新采用[②]，因为：（1）在资本可以跨国自由流动与劳工无法跨国界团结并存的情况下，资本可以通过撤资威胁来要挟引资国家[③]；（2）一旦一国/地区进入以低廉劳动力为比较优势的模式之中，资本就会迫使其进入所谓的倒退式竞争，压低劳工福利成为国家/各级政府吸引外资的重要手段。正是基于这样的事实，有学者敏锐地指出，处于全球生产价值链低端的中国劳工低成本优势实质上属于一种低人权优势[④]。

因此，尽管这种模式使中国取得了巨大的经济增长，但它却

---

① 高柏：《中国发展模式必须从比较优势走向竞争优势》，《二十一世纪经济报道》2007年6月25日。

② Burawoy，M. & Janos Lukàcs，*The Radiant Past：Ideology and Reality in Hungary's Road to Capitalism*，The University of Chicago Press，1992.

③ 余晓敏：《经济全球化背景下的劳工运动：现象、问题与理论》，《社会学研究》2006年第3期。

④ 秦晖：《中国以“低人权优势”造就惊人竞争力》，http：//www. aisixiang. com/data/20238. html。

是不可持续的，原因在于：一是代工产业处于全球生产价值链的低端，可替代性强且附加值低；二是基于低廉劳工所形成的比较利益是共享型的，低劳工成本在增强产品竞争力的同时也使收益向产业上游转移。当一国经济水平达到"刘易斯拐点"时，依赖人口红利的劳动密集型代工产业将会面临极大的挑战。劳工阶层的抗争行动则是其中一个主要挑战。正如上文所言，基于比较优势的经济发展模式与社会保护之间的矛盾张力在当下中国达到了前所未有的激烈程度。首要表现为数量直线飙升的劳资纠纷。据统计，1995 年全国劳动争议案件只有 3 万多件，2006 年则达到 31 万多件，2007 年达到 35 万件，2009 年已经多达 51.9 万件。其中，恶性暴力利益冲突事件也时有发生。其次是日益蔓延的"民工荒"，劳动者对低工资和低福利的企业"用脚投票"。最后是劳工通过静坐、罢工等集体抗争行动来维护自身权益。而且这些劳工抗争在类型上混合了所谓的马克思类型和博兰尼类型，这具体表现在两个方面。一是国企改制引发的劳工抗争政治。引发国企劳工抗争的主要原因是国企制度变迁过程中的"自发私有化"对工人利益的侵蚀，主要包括集体下岗、福利丧失、工作条件恶化甚至虐待工人等。在此类抗争中，道德经济及共享权利是核心诉求，国家（地方政府）往往是直接的抗争对象。二是私营、外资等私有化企业中发生的劳工抗争行为。引发此类劳工抗争的主要原因是生产过程中的专制控制及其对劳工底线权益的侵害。在此类劳资冲突中，物质性利益，如薪水，是斗争的核心，国家（地方政府）扮演的往往是多元性参与角色，在维稳与发展经济之间，在仲裁者与资本维护者之间徘徊。近些年的欠薪讨薪纠纷、山西黑砖窑事件、"开胸验肺"事件、富士康跳楼事件、南海广本事件都是此类劳工抗争事件的集中体现。社会学学者沈原等人认为，博兰尼模式比较适用于国有企业私有化改制过程中的工人抗争行为，而外资、合资或私营企业中流动农民工的劳动抗争政治行为更多类似于马克思模式。所有劳工抗争行动不断重构工厂中的劳动关系，同时影响了社会秩序，成为转型期中国社会冲突中的核心议

题。在此背景下，中国代工制造业中以最大限度压缩劳工成本为支点的工厂体制重新引起了社会各界的思考。

将中国目前面临的挑战与困境置入世界历史进程中来看会发现，在20世纪70、80年代，西方国家也经历了劳动密集型经济发展方式所带来的类似挑战与风险——产业萎缩与血汗工厂引发的劳工社会保护困境。西方资本主义国家通过经济发展方式转型——从劳动密集型转向技术密集型，较为成功地摆脱了经济社会发展困境，实现了经济效益与社会保护之间的相对均衡。对于西方资本主义国家在这场转型中的成功，政治社会学学者霍尔（Hall）和索斯克斯（Soskice）的解释给我们提供了一个全新的思路。他们认为这既不是单一自由市场机制的结果，也非社会保护力量的胜利，而是在一个“制度包”（institutional package）式的经济社会治理结构作用下实现的。在这个“制度包”中，技能形成制度、金融体系（企业与银行的关系）以及工厂生产体制（工会、行会以及劳资关系协商机制）是主要制度安排。而且技能形成制度处于最核心的地位，是发达资本主义国家“不同社会保护体系形成和维持的基础”[1]。这种基础性作用体现在如下两个方面：一是在产业升级与经济发展方式转型上，从所谓的劳动密集型、资本投资密集型转向技术密集型经济发展方式，劳工技能水平满足了产业升级和经济发展方式转型的人力资本需要；二是在劳工就业能力上，通过技能形成体系的系统培训和教育，提高劳工应对产业升级和经济发展方式转型所带来的结构性失业风险的能力，这成为劳工福利保障的重要基础。在这个资本主义世界经济社会治理结构“巨变”的过程中，资本主义国家政治、社会及经济治理制度并没有因为“体制选择”（regime shopping）所产生的压力而走向趋同，相反，却走向了具有各自比较制度优势的多样性。对于这种制度多样性，不同学者的概括并不相同，有学者称之为

① Peter A. Hall & David Soskice (eds.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, 2001.

“盎格鲁撒克逊”模式和“莱茵”模式[①]，也有学者将之区分为“自由”市场经济和“嵌入社会”（socially embedded）[②]。Hall 和 Soskice 则将之概念化为“自由市场经济”和“协调性市场经济”两种类型。前者以英美两国为代表，主要特征为“短期资本、离散雇主（fragmented employer）以及对抗性劳资关系体系”[③]，由此产生的技能形成体系以注重标准化、灵活流动的外部技能形成方式为主。后者以德日两国为代表，主要特征为“耐心资本、协作雇主（coordinated employers）以及多样化劳资协作形式”[④]，由此产生的技能形成体系则以注重个别化、累积性的内部技能形成方式为主。Hall 和 Soskice 指出，尽管两种类型的资本主义国家选择了不同的技能形成体系，但这些国家在技能形成体系上的制度安排和创新都是其实现经济社会结构成功转型的关键，由此实现了经济发展和社会福利的双赢。从这个意义上来说，技能形成体系既是一种经济政策，也是一种社会政策[⑤]，而且还是一种发展型社会政策[⑥]。

改革开放三十多年后的今天，中国经济社会体制改革又走到了一个十字路口，依赖透支廉价劳工的经济发展方式已经陷入困

---

① Albert Michel, *Capitalism versus Capitalism*, New York: Four Walls Eight Windows, 1993.

② Streeck Wolfgang, “Introduction: Explorations into the Origins of Nonliberal Capitalism in Germany and Japan”, in W. Streeck and K. Yamamura (eds.), *The Origins of Nonliberal Capitalism: Germany and Japan*, NY: Cornell University Press, 2001.

③ Kathleen, T., *How Institutions Evolve: The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States, and Japan*, Cambridge University Press, 2004.

④ Kathleen, T., *How Institutions Evolve: The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States, and Japan*, Cambridge University Press, 2004. 。

⑤ 关信平：《为了明天的人力资本：转变经济发展方式下的职业培育培训的重要意义》，载雍冀慧《面向知识经济的职业教育与培训》，中国社会出版社，2011。

⑥ 安东尼·哈尔、詹姆斯·梅志里：《发展型社会政策》，罗敏等译，社会科学文献出版社，2006。

境，结构性失业风险及社会矛盾冲突形势严峻。如何调和经济效益与社会平等之间的矛盾成为当下中国改革必须正视的一个重要问题。目前社会各界的共识除了必须推进政治治理体制的改革外，在经济社会领域，集中体现为转变经济发展方式建设创新型国家——从劳动密集型走向技术密集型，以及强化社会建设——从政经社一体化社会走向自治社会。正如很多学者所言，本书也认为加强技能形成体系建设、将我国从人力资源大国转变为人力资源强国是中国经济转型和社会建设的基础条件。正是基于中国这样的转型现实背景，本书选择技能形成作为研究主题。

第二节　研究问题

目前国内关于西方职业培训方面的研究较多，这些研究要么从职业教育的角度，专注于西方资本主义国家外部技能培训方式及经验的引介；要么从劳动就业社会政策的角度，倡导西方技能形成体系对于中国经济社会结构转型的功能意义。很少有研究关注西方资本主义国家的技能形成及相关政策安排在中国社会制度环境下能否适应及制度匹配的问题。基于这样的判断，本书没有选择外部技能形成，而是选择师徒制这种带有较强中国特色的内部技能形成方式作为分析对象，试图借此进一步深度挖掘技能形成的中国化研究。另外，笔者选择师徒制作为研究对象还存在重要的现实缘由：（1）从20世纪80年代中国劳动就业政策改革（先招生后招工，先培训后就业）以来，无论是国家、学界（无论是教育学界还是社会学界）还是企业组织本身都对外部技能形成体系给予了很多讨论和投入，师徒制等内部技能形成方式的重要性在某种程度上逐渐被忽视并日益边缘化；（2）师徒制是一个浓缩东方文化传统的制度安排，师徒关系在中国文化制度情景中是一种重要的社会关系类型，它与欧美的学徒制既有类似之处，也有本质的区别；（3）与高精尖产业不同，遍布于中国大地上的普通制造企业的技术与技能升级实质上更有利于劳工福利尤其是

就业福利的改善，这更加凸显了本书研究关于蓝领工人技能形成的师徒制所具有的现实意义。技术工人是整个社会发展链条上不可或缺的一环。如果最基础的生产工作和服务工作运转不畅，整个经济和社会的发展就无从谈起。因此，本书认为通过对师徒制变迁过程进行历史分析，不但能够挖掘出中国经济社会发展方式转型过程中技能形成所面临的本土化现实问题，也可以借此呈现巨变下的中国经济社会治理机制的变迁图景。

所谓师徒制，是一种在实际生产过程中以口传身授为主要形式的技能传授方式，其特点是寓技能学习于实际生产劳动之中，通过完成工作任务获得技能经验，因而它是一种内部技能形成方式。在中国的历史传统中，师徒制不但是一种职业技能形成的方式，还是一种劳动雇佣制度。学徒工是一种职业身份，同时也是一种社会身份的表征。学徒工群体阶层是一种职业阶层，还是特定的社会阶层。师徒制除了能够为学徒工签发进入特定职业或行业的“资格证书”，还是一种社会阶层流动机制[1]。从历史时间序列上看，中国的师徒制起源于何时已经无从考证，但历史学界基本上认为师徒制是从前近代开始在中国各行各业中兴起并发展壮大的[2]，其发展大致经历了如下四个阶段。

第一阶段是晚清至民国初期，这段时期是中国师徒制蓬勃发展的阶段，也是师徒制工业化转型时期，主要特征表现在如下几点。（1）在师徒制分布的行业上，出现了商业师徒制和手工制造业师徒制两种类型并存的情况。师徒制已经从传统的商业领域，如典当行、票号、钱庄等行业，全面扩展到手工制造业领域，而且这种扩展不再仅仅局限于传统的制鞋、绣锦、织衣等作坊式行业，而是延伸到了缫丝等新兴的机器修造加工行业中，工厂师徒制逐渐兴起[3]。（2）在师徒制的制度属性上，师徒制从技能形成手

① 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第217页。

② 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第196页。

③ 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第327页。

段扩展为一种劳动雇佣制度，传统师徒关系结构随之混合了劳资关系。随着机器制造加工业的兴起，工厂对学徒工的需求量激增，这使师徒制不但成为学徒工获得谋生技能的手段，而且发展成为一种劳动用工制度。（3）在师徒制的存在形态上，从原来的行会师徒制发展为官局师徒制和行会师徒制齐头并进的局势[①]。不过在这段时期内，尽管师徒制在内容以及行业空间上都取得了快速的发展，但师徒制的治理机制依然以传统的宗法家长制为主[②]。

第二阶段是民国至新中国成立前，这一阶段是师徒制的现代化改造时期。1929 年后，南京国民政府相继颁布了《工厂法》《工厂法施行条例》和《工厂检查法》等法律法规，对师徒制的技能形成方式进行规范化管理。引发南京国民政府对工厂师徒制进行政治干预的原因主要在于：（1）随着师徒制辐射覆盖的产业越来越多，尤其是工厂师徒制快速发展，师徒关系之中混合了劳资关系后，在学徒工大量增加的情况下，师徒制技能传承的色彩逐渐淡化，师徒制慢慢被资本家转变为一种剥削廉价劳工的用工制度。这引发了很多社会矛盾和冲突[③]。（2）借工厂师徒制现代化的契机，国民政府向劳工灌输三民主义思想，防止劳工被“共产主义之谬论”所迷惑毒害[④]，因此国民政府对工厂师徒制进行现代化改造带有明显的政治意图。不过，南京国民政府通过法制手段对工厂师徒制的学徒年限、学徒工年龄、学徒工福利以及师徒契约等内容进行了规范化处理，试图使师徒制与当时的劳工补习教育体系连接起来，这也取得了一定的积极效果。

第三阶段是新中国成立初期到 20 世纪 80 年代（1983 年）国家用工制度改革之前，这一阶段是新中国政府创建新师徒制的时期。在这段时期里，政府对师徒制进行了社会主义改造，其主要

---

① 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第 305 页。
② 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第 247 页。
③ 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第 347 页。
④ 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第 359 页。

目的在于淡化传统师徒制中的宗法家长制色彩，确立学徒工主人翁地位，摒弃旧有业主与学徒之间的人身依附关系。周恩来总理在政府报告中肯定了师徒制在技能形成中的重要作用，指出要在“二五”计划期间全面完成新师徒制的建设。1957 年 11 月 16 日，全国人大常委会第八十五次会议通过并颁布了《关于国营、公私合营、合作社营、个体经营的企业和事业单位的学徒的学习期限和生活补贴的暂行规定》，各地方劳动局也相继出台了相关文件。这些政策一方面对学徒工的身份地位、福利待遇等进行了规定，另一方面也保障了师傅在岗位设置、薪酬水平等方面的相对优势地位，在保证师傅身份权威的同时使师徒制的技能形成能顺利展开。

第四阶段是 20 世纪 80 年代至今，这段时期是中国工厂师徒制陷入危机的阶段。这种危机主要表现在两个方面：（1）师徒制这一内部技能形成方式逐渐被外部技能形成方式取代。20 世纪 80 年代后期，国家用工制度进行重大改革，即遵循“先招生、后招工”“先培训、后就业”的方针，学徒工逐渐被大中专、技工学校以及职业高中毕业生所替代，这导致企业内的师徒制逐渐被忽略，甚至中断。（2）一些企业虽然保留了师徒制，但是师徒间出现技能传授危机，无法实现其技能传承功能。可以说，中国工厂师徒制无论在劳工雇佣还是在技能传承上都陷入了危机，日益被边缘化。

另外，为了强化本书的历时性比较研究，笔者除了梳理近现代历史档案文献中师徒制的历史演化轨迹，并挖掘其中形塑变迁轨迹的因素外，还特地选择了新中国成立后设立的一家国有制造企业作为个案进行参与式实证研究。对这家国有制造企业同一种师徒制五十年的变迁过程——国企改制前后完全不同的技能传承效果——进行历史比较分析，不但在方法论上能够较好地保证研究结论的科学性和一般性，而且也增添了本书的研究价值。

正如历史制度主义理论所言，制度的创设及变迁是在“一定

的情境中进行的，在这个情境中同时存在着多种功能性和政治性的需求”。在不同的历史时刻，制度变迁的实践并非“正反馈”作用下的效率导向过程，而是纠结着不同的行动力量，它们相互间不断地出现摩擦与对抗，将行动者的利益需求与偏好浓缩于具体的制度设计之中，形塑了制度的演化轨迹。因此，要理解制度变迁的过程必须从历史的视角才能“真实历史性地”还原制度变迁的过程与路径轨迹[①]。本书正是基于这样的视角，用历史的眼光重新审视中国工厂师徒制的变迁过程。从手工业师徒制扩展到工厂师徒制，然后是工厂师徒制的现代化改造，接着是新中国成立后工厂师徒制的社会主义改造，最后是师徒制危机，这四段时期将中国师徒制演化分隔出了四个历史“关键节点”。在这些历史节点上，尽管师徒制是一种技能形成手段，但其变迁过程绝非只是一个技术升级或技能转移的简单物理过程，它是在当时的经济社会情景下展开的，其中有各种各样具有不同利益和偏好的行动者，这些行动力量之间的互动形塑了师徒制变迁走向直至使其陷入危机之中。从这个意义上而言，师徒制作为一种技能形成手段，其功能甚至命运被历史性地社会建构了。

具体而言，本书的研究问题有如下两个：第一，对中国工厂师徒制的变迁过程进行分析，从历史比较的角度，寻求师徒制技能传承有效的制度基础，同时解释又是什么力量导致师徒制陷入危机的；第二，揭示围绕师徒制变迁产生的行动政治图式，探索这背后潜藏的利益冲突结构，挖掘形塑制度变迁轨迹的动力机制，进而对制度变迁理论进行反思。如上文所言，工业化转型、现代化改造、社会主义改造以及陷入危机这四个“关键节点”连接组成了中国工厂师徒制的历史变迁谱系。本书试图从中抽离出关键自变量，并据此建构统一的理论解释框架，以期对中国工厂师徒

① Skocpol Theda, *Protecting Soldiers and Mothers: The Political Origins of Social Policy in the United States*, Cambridge, MA: Belknap, 1992.

制变迁的整体轨迹——技能传承的有效和失效——进行较为全面的解释分析。

第三节　研究的现实和理论意义

如上文所言，技能形成体系不仅是一国经济增长的驱动力，而且是西方福利国家克服经济社会转型危机、实现经济效益与社会平等共进的重要基础条件。改革开放三十多年来，中国经济发展取得了巨大成就，已经成为世界第二大经济体。但正如克鲁格曼（P. R. Krugman）和刘遵义等经济学学者研究所证明的，中国依赖劳动和资本等生产要素投入的经济发展模式是不可持续的，因为劳动和资本驱动的经济增长并没有带来效率的提升，相反还存在着边际递减效应[①]。对今天的中国而言，这种透支人口红利的经济发展方式不仅面临经济增长乏力的困境，而且还带来了严重的社会后果，比如农村虚空化、劳工抗争频发以及社会两极分化严重等。在这样的背景下，转变经济发展方式、创新社会治理与建设路径、实现经济社会和谐发展成为社会各界的共同认知。

就转变经济发展方式而言，从劳动密集型转向技术密集型，建立创新型国家被公认为一个基本路径。正如舒尔茨所指出的，人的知识积累和技能提高是递增报酬的重要源泉[②]，劳动力技能水平的提升会使技术进步产生正外部性，所以“从传统经济向现代经济增长转型的关键在于人力资本积累率的提高”[③]。在刘遵义等人看来，新兴工业化经济的竞争优势不在于廉价的劳动力，而在于技术政策与技能形成体系制造出来的“无形资本”[④]。一般来

---

① 吴敬琏：《中国增长模式抉择》，上海远东出版社，2006，第 44 页。

② 西奥多 · W. 舒尔茨：《报酬递增的源泉》，姚志勇等译，北京大学出版社，2001，第15 ~ 29 页。

③ R. 卢卡斯：《经济发展讲座》，罗汉等译，江苏人民出版社，2003，第 16 页。

④ 刘遵义：《东亚经济增长的源泉与展望》，汪同三译，《数量经济技术经济研究》1997 年第 10 期。

说，自主创新并非技术进步直接作用下的结果，而是在一个“制度包”共同作用下实现的。Hall 和 Soskice 将自主创新区分为两种类型：急进型创新（radical innovation）和累积型创新（incremental innovation）。这两种创新模式的特点与过程具有明显差异，它们所对应的经济产业以及所需要的技能形成体系支撑也不相同。

急进型创新模式主要指生产线技术本质上的改变，包括由此而带来的全新产品和全新的生产程序；累积型创新模式主要是指对现有生产线和生产流程的技术进行持续但规模较小的改进。比较而言，急进型创新模式更具有效率，可满足效率至上的风险资本投资要求，所以，它对灵活多变的科技产业很重要，如生物科技、软件行业，这些产业注重创新设计以及快速生产的技术；而累积型创新模式相对效率较低，见效较慢，比较适用于固定资本投资规模较大、注重持续竞争力的产业，比如机械加工类、工程或特殊交通设备等装备制造行业[①]。对于急进型创新模式而言，时间领先对企业市场竞争优势的获取尤为重要，这需要技能人才不断转换更新的自由性劳动力市场作为支点。外部技能形成路径为这种模式提供了匹配的条件，外部技能形成方式通常注重一般性技能的生产，技术工人的技能教育程度较高，且技能的可转移性、通适性强[②]，故可以说外部技能形成方式为经济发展中急进型创新的实现提供了支持。而对于累积型创新模式而言，它需要一个高质量的产品生产线，且必须对生产过程的技术进行持续长期的改良[③]。所以其必须要有稳定的内部技能形成体系作为支撑，才能为累积型创新模式提供必要的技能储备，推动经济发展方式的

① Peter A. Hall & David Soskice (eds.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, 2001, pp. 33 – 44.

② Peter A. Hall & David Soskice (eds.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, 2001, p. 27.

③ Peter A. Hall & David Soskice (eds.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, 2001, p. 39.

创新。

在笔者看来，中国的创新型国家建设应该包括高科技产业创新和制造业创新两个内容。但中国目前的技能工人在结构与数量上都不能适应经济发展方式转型的要求：一方面，现有的技能人才队伍在等级构成、职业工种构成、知识和技能结构等方面不能适应产业结构调整与创新的需要；另一方面，技能工人尤其是青年技工人才严重短缺，以外部技能形成为主的技工培养机制无法为产业升级提供足够的人力资本支撑。因此，师徒制作为一种内部技能形成方式，对其的相关研究对于我国经济发展方式转型具有很强的针对性价值。另外，对于社会建设而言，通过技能形成的社会政策，能够进一步提升劳工技能素质，这对于提高劳工福利、改善劳资关系具有重要的现实意义。劳动关系是最基本的社会关系类型，和谐劳动关系建设也是中国目前和谐社会建设的面向之一。

此研究的理论意义在于通过历时性观察中国工厂师徒制的变迁过程，对制度变迁理论进行反思。经济学或者理性选择理论坚持理性行为的基本假设，视理性为“单个的行动主体拥有的，先验于任何制度的外在属性”①，因此经济学或者理性选择理论主张从微观的个体功利主义理性选择来解释宏观的制度变迁过程与结果。这种取道“动机还原”的逻辑或许能够解释制度变迁在一个固定时间断面的表现，但是如果把这样的解释置入历史变迁过程，就会导致前后矛盾的情形。本书的历史比较研究发现，在师徒制变迁过程中，行动者在具体情景下的选择往往都是理性的，但在不同的历史时期理性化的内容却有很大差异。换言之，理性是具体的，行动主体的理性逐利行为是在具体的制度环境中被界定的。在制度变迁过程中，正是具有不同利益偏好的行动者之间的互动形塑了制度演化的轨迹。因而本书的研究为我们反思制度

① 高柏：《中国经济发展模式转型与经济社会学制度学派》，载弗兰克·道宾主编《经济社会学》，冯秋实、王星译，上海人民出版社，2008。

变迁提供了一个全新的思路：我们不应该拘泥于抽象的理性解释，而应该关注行动者理性化的具体内容，即在所谓的“利益最大化”过程中，为何行动主体优先选择这个进行最大化而不选择其他？对这个问题的回答或许是我们理解制度变迁过程的更好的切入点。

第二章　研究内容结构与研究方法

本章第一节对本书的研究框架结构做一个简单说明，简述一下本书的研究思路，同时对本书结构内容进行总体性呈现。第二节对本书的研究方法进行说明，由于本研究引入了时间维度，采用历时性比较研究，故在研究方法上也是多样的，既采用了文献考察法、深度访谈，也使用了参与观察和个案扩展法。

第一节　研究内容结构

本书的研究问题包括两个：第一，对师徒制的历史变迁过程进行分析，解释是什么力量导致师徒制技能传承陷入危机的，同时从历史比较的角度，进一步挖掘师徒制有效作用的制度基础；第二，揭示围绕师徒制的历史变迁以及师徒间技能传授产生的行动政治图式，探索这背后潜藏的利益冲突结构，进而从理论上对以往关于制度变迁的研究进行反思。针对这两个问题，在理论分析路径上，本书参考了历史制度主义的立场，从集体行动困境与可信承诺两个变量入手来解释中国工厂师徒制的历史变迁过程。在西方发达资本主义国家，正是由于对技能形成中面临的集体行动困境和可信承诺不同的处理方式，不同国家之间的技能形成方式存在差异。这些不同的处理方式可以统合为国家经济治理机制上的差异。西方发达资本主义国家的经济治理机制可分为自由市场经济制度和协调性市场经济制度，这两种治理机制在企业组织间竞争以及劳动过程管理上存在本质的差异。而集体行动困境与

可信承诺被笔者统归为“劳动安全”概念。劳动安全一方面受到国家经济行为治理机制的影响，另一方面也是国家劳动社会保护政策的结果。

在本研究中，笔者进一步深化了西方技能形成理论的分析路径，试图透视师徒制与宏观经济社会治理机制之间的互动关系，即回答制度是如何作用于行动者，以及行动者之间的互动又是如何形塑制度变迁轨迹的问题。这需要我们梳理连接制度结构与师徒制中相关行动者互动的中间因素。否则，研究要么陷入“结构至上主义”困境，从而导致“主体性忽略”的结果；要么就是完全的解构主义，忽视甚至脱离“人在情景中”的基本事实。因此本书除了从历史文献中洞察其中的关键影响因素外，还通过田野研究，深入师徒关系中，观察相关行动者围绕师徒制而展开的利益政治行动。我们发现，行动者之间的利益政治行为正是连接制度结构与行动者之间的中间元素。围绕技能形成方式而展开的不同劳动政治类型决定了师徒制的技能传承效果，同时也形塑了师徒制变迁的走向轨迹。

本书共分为八章，除了第一章导论和本章讨论研究框架及研究方法之外，以下章节将围绕第一章所提出的问题展开研究。下面六章的主要理论任务有两点：一是建构理论框架，对中国工厂师徒制的历史变迁轨迹进行解释；二是拓展思考技能形成研究的现实与理论意义，分析技能形成的社会政策对中国经济社会发展方式转型产生的重要影响，同时借此对制度变迁理论进行反思。具体而言，本书其他六章讨论的内容可概述如下。

第三章是文献梳理和理论解释框架建构。首先，通过梳理西方技能形成理论的学术脉络，我们发现，技能形成方式的选择是西方企业组织非常重要的理性选择，也是西方发达资本主义国家进行经济社会治理的主要内容之一。不过在劳动组织过程中，技能形成方式既不是企业组织个体能够完全自主决定的，也不是仅仅涉及技术升级或技能传授的过程，它必须与其所处的经济社会治理制度环境相匹配。两个变量影响了企业组织选择技能形成的

方式，即技工与雇主之间的可信承诺和企业组织之间的集体行动困境。前者涉及劳动管理制度，后者涉及劳动力市场机制和企业组织间的竞争形式。其次，在技能形成方式与其他制度相匹配的过程中，产生了劳动政治。相关行动者之间的互动会直接形塑技能形成体系的变迁轨迹甚至命运，并且对企业组织生产技术升级革新产生重要影响。这些行动者除了工厂内的个体行动者外，比如雇主、技工等群体，还涉及组织层面的主体，比如行业协会、工会组织以及国家相关部门。本章第二节将会全景展现一种技能形成方式从被选择、作用到被舍弃的变迁过程，从而更完整地呈现西方技能形成理论的研究架构。最后，根据本书的研究问题，本章第三节将对西方技能形成理论进行中国化，从而建构解释中国工厂师徒制历史变迁过程的理论框架。西方技能形成理论对西方国家的师徒制演化过程具有较强的解释力，给我们很好的理论积累和启示。但面对中国工厂师徒制时，则需要我们对之进行一定的理论重构：一方面，中国传统师徒制往往具有很强的宗法色彩，这与西方国家的师徒制是不同的；另一方面，在中国师徒制演化的历史过程中，国家干预往往扮演非常重要的角色。第三章最后一节将对本书的研究方法进行介绍和讨论。

第四、五、六章引入时间维度，用已有的理论框架对中国师徒制的历史演化过程进行分析，这是本书的重点内容。在这三章中，对中国师徒制前三个历史阶段——晚清至民国初期、民国至新中国成立以及新中国成立初期到20世纪80年代——进行了历时性比较研究。晚清至民国初期，是师徒制从传统形式走向工业化的开始，中国师徒制在制度属性、行业拓展范围以及制度存在形态上都经历了很大改变。在民国至新中国成立前，国民政府对师徒制进行了现代化改造，赋予了师徒制技能培训、劳工教化以及劳动力雇佣等多种功能。新中国成立初期，政府对师徒制进行了社会主义改造，意在削弱师徒制中的宗法性，取缔师徒关系中的人身依附。此举联合单位体制重构了师徒制的关系生态，也稳定了企业内师徒制的技能传承秩序。所以在这三章中，通过回溯历

史，我们重新回到师徒制变迁转折的那些关键历史时刻，分析在不断变化的历史制度环境下，中国师徒制工业化、现代化以及社会主义改造的变迁轨迹。在这三章中，笔者试图从纷繁复杂的各种变量中抽离出决定师徒制功能及制度变迁轨迹的关键变量，从而对中国师徒制的演化轨迹进行解释。

第七章是第四、五、六章研究的进一步深化，这一章将用同一个理论框架来阐述是什么原因导致师徒制陷入了危机。从方法论上来说，证伪比较的方法更具有科学性。波普尔认为“表述科学定律的陈述都是关于无限个体的全称断定的，任何有限的关于个体的陈述都不足以证实一个科学定律”。所以，“可证伪性”才是科学之为科学的标志，波普尔认为，除了在科学理论领域之外，这种证伪主义原则同样适用于历史领域[①]。本章正是基于这样的方法论立场，通过实证研究挖掘导致师徒制危机的背后决定机制，指出历史演变过程中关键自变量的改变或缺失才导致师徒制陷入危机，从而从证伪的角度来验证理论解释框架的科学性。另外，本章还将进一步分析师徒制危机中各利益相关行动者在整个过程的行为表现：一方面刻画出制度变迁过程中的劳动政治图式，另一方面也通过围绕师徒制而产生的利益政治行为解释影响制度变迁轨迹的力量。

第八章是本书的结论部分。在这一章中，笔者首先对本书所研究的中国工厂师徒制变迁历程进行简单小结，讨论作为一种制度安排，技能形成体系是如何被社会建构的。技能形成类型不是国家或者行业组织的理性选择，也不是学徒工群体只能被动接受的既定架构，而是在各方动态互动过程中被社会建构的。其次是阐述师徒制演化轨迹的社会学研究对制度变迁理论的一般意义，即对制度变迁理论的再度反思。最后是作为未尽的思考，简单讨论一下本研究所开启的研究方向未来所具有的价值。经济发展与社会保护能够相互协调，目前这在学界已经达成了一定程度的共

① 波普尔：《科学发现的逻辑》，查汝强、邱仁宗译，中国美术学院出版社，2008。

识。但是在经济发展与社会保护之间如何协调的问题上，学界缺乏系统的研究。本研究相信，技能形成作为中间机制能够有效地将二者连接起来。

第二节　研究方法

本节将讨论本书采用的研究方法，交代本书收集资料及分析资料的方法。通过研究方法的讨论，试图解决两个问题：一是讨论质性研究的客观性，这除了对方法论层面上的思考外，更主要的是需要分析资料的信度和效度；二是讨论如何使质性研究结论一般化，这是本节对个案扩展法所进行的思考。

一　质性研究方法

客观而言，无论是质性研究方法，还是量化研究方法，各有优劣，二者并无高下之分。就量化研究方法而言，它是建立在实证主义基础上的，通过大量样本的调查分析，以“样本信息的最简化实现总体信息的最大化”[①]，从而可以相对全面地掌握总体情况，通过概念化和科学测量保证研究的客观性。量化研究方法的实施并有效作用依赖如下几个条件：一是研究对象是具有规律的社会事实，在我们生活的社会世界里，主观性抽离后，存在一个外在于人主观性的客观世界；二是研究对象的可统计性，量化研究方法首先进行的是样本的抽取，并用统计方法进行分析；三是研究程序的科学性。

就质性研究方法而言，虽然它以建构主义为方法论基础，但同样注重研究结果的真实性和客观性。不过与量化研究方法对大样本分析不同，质性研究方法多通过对案例的深入描述，梳理复杂现象背后的决定机制，从而对因果关系进行阐述。质性研究方

① 熊易寒：《城市化的孩子：农民工子女的身份生产与政治社会化》，上海人民出版社，2010，第33页。

法的有效性面临三个方面的挑战：一是研究对象的进入壁垒问题，这是质性研究方法尤其是案例研究首先需要解决的问题；二是质性案例研究中存在的“霍桑效应”；三是质性材料如何佐证。

所以选用何种研究方法除了考虑研究者所掌握的研究资源、资料收集来源等因素外，更主要的是要考虑研究对象的特征。本书选择的研究对象是历史进程中的师徒制，由于在不同的关键历史转折节点上，师徒制所处的宏观结构环境往往发生巨变，其中无法控制的变量太多，因而用深度描述的质性研究方法显然更为适合。正如有些学者所指出的，量化研究方法是一种比较“适合于测量稳定社会的理论模型和技术手段”，转型过程中的中国，社会面临剧烈的变动，具有“伦理性、未分化性以及转型时期的发展不平衡性”[①]，因而单纯地强调量化研究方法往往难以发现“真问题”[②]。具体而言，本书的研究方法包括文献考察法、深度访谈、参与观察以及个案扩展法等。

（一）文献考察法

本书的文献考察从三个路径展开：一是理论文献的梳理，本书对国内外技能形成理论进行了系统的述评。二是历史档案及文献的整理。这里分为西方学徒制历史材料和民国至新中国成立初期中国工厂师徒制的材料。前者主要来源于大量关于西方国家的行会制度及学徒制等经济史文献论著，后者主要是从民国和新中国成立初期的经济社会治理档案，以及一些关于行会制度研究的历史文献中整理的。这些档案材料既有企业厂志，也有政府劳动管理部门颁布的政策法规；既有领导的讲话材料，也有具体的师徒契约文本；既有报刊厂志，也有历史影像资料。三是对目前的师徒制材料进行整理，其中涉及案例企业中的师徒合同文本、车间规定以及技能考核政策等，另外还涉及国家企业改制的相关政

---

① 刘少杰：《中国社会调查的理论前提》，《社会学研究》2000 年第 2 期。

② 沈原：《“强干预”与“弱干预”：社会学干预方法的两条途径》，《社会学研究》2006 年第 5 期。

策文本。文献资料的收集是研究的基础性工作，一般而言，资料文献来源越丰富多元，研究结论就越经得起推敲。本研究的历史文献具有如下特征：一是来源多元化，既有学者的经济历史研究文献，也有民间的档案记录，既有国外的，也有国内的；二是复杂的历史资料之间有很多可以相互印证，这样保证了资料的信度。

（二）深度访谈

深度访谈是质性研究中最常用的基础方法。有学者指出，深度访谈与通常的访问调查有着根本的差异：深度访谈多以聊天的方式展开，这样可以消除访谈对象的戒备心理，更好地了解真实情况；而访问调查则是以问答形式展开，通过问卷设计获取被访对象的答案。深度访谈会有研究者的感悟加入其中，并据此体会访谈对象的答案内涵；而访问调查则更多是一种测量，利用前期设计完成的操作化量表来测量访谈对象的态度或其他情况。深度访谈还会有旁听，而访问调查则多是询问。从这些对比可以看出，深度访谈意在全面了解研究对象生活场景的真实状况。在本研究的深度访谈过程中，笔者遵循以下几个原则：一是取得访谈对象的信任，强调访谈的目的是学术研究，同时通过匿名化方式消除被访对象的顾虑。另外是联系核心线人，让其从中牵线搭桥，通过熟人来取得对方的信任。二是深度访谈的多层次性。访谈对象包括如下几个层次：（1）车间生产一线的参与者，有师傅和学徒工，有车间生产一线的普通工人，以及车间基层管理者——段长或主任；（2）企业中层管理者，包括工会主席、经理等；（3）企业组织外部的相关者，包括竞争企业的经理、政府劳动部门官员以及行业协会成员等。三是深度访谈与文献资料相结合的复证（replication）原则。一方面通过深度访谈更好地挖掘师徒制演变过程中的历史故事面目，另一方面也通过相关的文献资料对访谈的内容进行印证，从而增强访谈资料的信度。

因为参与观察和个案扩展法是本书案例质性研究主要采用的方法，所以在下文中单独列出来进行讨论。

二 参与观察与个案扩展法

社会学中的个案研究方法取法于人类学的田野考察法，它很好地展示和执行了实践社会学的方法原则，在个案场所里通过循环往复的参与观察归纳抽象理论概念进而再检验之。但是个案研究方法也有一定的弊端，首先，作为研究对象的个案是一个相对独立的“有界限的系统”[①]，因此研究者首先面对的问题就是进入的壁垒；其次，进入后研究如何才能突破“地方性知识”的局限，避免落入“井底之蛙”的境地；再次，如何克服因为陌生人的进场而产生研究上的“霍桑效应”；最后，如何将个案研究的结论提升为一般性的理论。研究者进入的问题尽管重要但却没有讨论的必要，需要做的重点工作是如何改造个案研究方法，克服个案研究的其他三个弊端。

（一）选择典型个案

所谓典型个案就是有代表性的个案，对于个案研究而言，个案的丰富程度非常重要，因为典型案例中蕴含更多的学术信息和资源。涂尔干就试图通过对澳洲图腾制度的研究来揭示原始宗教的基本形式[②]。这种个案研究在方法论上带有很强的自然科学色彩，即认为个案必然蕴含普遍的法则，从个案可以直接推导出全部，从个别可以直接推导出一般。但是何为典型？典型的界定需要什么条件？这些都是模糊的，没有客观可辨的标准。而且从个案如何推导出一般、从微观如何透视宏观的中间过渡有待进一步的论证。

（二）微型调查法

微型调查法是20世纪20、30年代中国社会学家比较常用的方法，又可以称为社区调查法，费孝通先生将这种方法形象地比喻为“解剖麻雀”，他的灵感来源于其老师马林诺夫斯基的“微型社

---

① 费孝通：《学术自述与反思》，三联书店，1996，第34页。

② 爱弥尔·涂尔干：《宗教生活的基本形式》，渠东等译，上海人民出版社，1999。

会学”研究方法[1]。微型调查法是一种类型归纳的分析理路，采用比较方法，通过“地方类型”的累积，从局部走向整体，从而反映中国社会结构的总体形态。在这种方法的指导下，费孝通先生总结出“江南模式”“珠江模式”“温州模式”等。虽然这种民族志的田野方法被马林诺夫斯基誉为“具有里程碑意义”，但这种称誉更多是针对西方人类学个案研究方法中带有强烈西方中心主义色彩以及猎奇心理而言的。微观调查法通过多种静态的类型形式的描述和概括，截取了个案系统的一个或多个横切面，在一定程度上突破了个案研究中的地点空间系统的界限，但同时却限制了时间上的超越。笔者以为，个案研究从个别向一般、从微观向宏观的拓展必须在空间和时间两个维度上展开，因此动态的过程研究对个案扩展尤其重要。

（三）个案扩展法[2]

典型个案法与微型调查法的理论追求是相同的，即意图通过概括性知识获取分析性知识，但它们的缺陷也是共同的——未能走出个案“界限系统”的局限，因而它们的理论诉求并不成功。个案扩展法虽然承袭了传统个案研究方法中参与观察的原则，但它首先从根本上重新定义个案，在其理论视野中，个案不再是封闭的界限系统，而是开放的场域；其次，将理论关注的焦点放在个案场所的事件与冲突过程，而非个案静态的横切面；再次，更多地关注日常实践中的实然知识，注重分析理论逻辑与实践逻辑的冲突与矛盾。因此，个案扩展法在调查的理论前提与原则上不同于上述两种个案方法，凡·维尔森（J. Van Velsen）将其总结为以下几点：（1）要关注各种抵触结构的异常现象和意外事件；（2）研究者必须关注和个案相关的历史材料；（3）必须进行社会过程的分析，发现在实际的社会关系结构中，人们如何根据特殊

---

① 费孝通：《江村经济》，商务印书馆，2001，第317页。

② 有学者称之为“延伸个案方法”，见朱晓阳《延伸个案与一个农民社区的变迁》，载《中国社会科学评论》2卷，法律出版社，2004。

情境的要求，开展行为选择。社会过程的分析建立在三个假设上：一是个案是开放性的，而不是孤立封闭的；二是社会规范和制度不是固定不变的整体，相反却有可能模糊，甚至彼此矛盾；三是社会成员对社会规范和制度具有操纵能力[①]。

可以说，在个案扩展法的理论框架中，“个案”不再是传统个案研究中的个案，而更多地成为一个“隐喻的载体”，发现这个隐喻载体背后的权力斗争、冲突以及历史、文化等因素成为主要的理论任务。通过对传统个案研究中案例的封闭性和典型性的抛弃，个案扩展法成功地建立起“微观社会学的宏观基础”[②]。迈可·布若威认为个案扩展法是一种“反思性科学模式”，是建立在研究者和研究对象的主体间性基础上的[③]，遵循反思性的四个原则——介入、过程、结构化以及理论的重构[④]。其倡导的方法准则和黄宗智倡导的实践社会学的“从实践中来，再到实践中去检验”原则有异曲同工之妙。

其实国内也有学者提出与此相似的个案研究方法，即“过程—事件分析”。这种研究方法在选择事件案例时，排除静态结构类型化的分析方法，观察事件的过程，描述和分析“行动中的各种关系”。孙立平等人将“过程—事件分析”的实践社会学要素总结为以下四个：一是过程，通过对事件过程的跟踪全程描述，展示其时间和空间维度；二是机制，主要个案场中所存在的各种因素作用的具体方式，包括正式制度和非正式制度；三是技术，即案例事件中社会参与成员在实践过程中使用的策略、变通及其“操弄社会规范的方式”；四是逻辑，也就是支配整个实践过程的

---

① 转引自《迈可·布若威与生产的政治》，载迈可·布若威《制造甘愿——垄断资本主义劳动过程的历史变迁》，林宗宏、张烽益等译，群学出版有限公司，2005，第10页。

② 卢晖临：《社区研究：源起、问题与新生》，《开放时代》2005年第4期。

③ M. Burawoy, "The Extend Case Method", *Sociological Theory*, Vol. 16, No. 1, 1998, pp. 4 - 33.

④ 卢晖临、李雪：《如何走出个案——从个案研究到扩展个案研究》，《中国社会科学》2007年第1期。

实践逻辑，发现这些逻辑是实践社会学的理论目标[①]。如此观之，如果说个案扩展法较多地规定了研究方法的原则，那么“过程—事件分析”则更侧重于将这些方法原则用于实际的经验研究中，属于细化和操作化后的“研究策略”。孙立平等人在这个方向的努力，为我们的具体研究提供了重要的参考，但是“过程—事件分析”通常关注日常生活中的“小事件”（如种洋香瓜、征购粮食等），虽然其分析方法能够在一定程度上达到“以小见大”的目的，但是“小事件”的作用范围毕竟有限，而且带有较强的流动性和偶发性，因此也就带有传统个案研究中“界”与“限”的痕迹，影响了结论的扩展。当然孙立平也将“过程—事件分析”用于中国社会市场转型等“大事件”的研究[②]，但是在此“大事件”的分析中更多地指向制度分析，忽略了实践社会学的其他三个要素。

基于此，笔者认为有必要对“过程—事件分析”做一个调整，将事件划分为“小事件”与“大事件”。对于“小事件”，可以效仿孙立平等人的分析。把“大事件”定义为长时段的历史实践变迁，这不但可以扩展事件分析的视野（不再局限于制度分析），而且有利于我们洞悉能够决定整个事件进程的力量和机制，提供一种自上而下的视角。本书对师徒制历史演化过程的研究，坚持“大”“小”事件的双轨制，收集产权变革、技术革新等“大事件”的历史资料，分析其历史实践变迁的进程；同时进入实际的生产场所，参与观察生产时的社会关系，如本书案例研究部分所选择的师徒关系合同化改制这一“小事件”；并且分析“大事件”与“小事件”的互动图景。在案例研究中，笔者通过一个核心线人成为所调查的案例企业宣传部门的一名记者。选择这个部门的好处在于：一方面可以接触企业的历史档案材料，另一方面可以以记者身份随时深入生产车间一线，既可以观察一线工人的生产

---

① 孙立平：《迈向实践的社会学》，《江海学刊》2002 年第 3 期。

② 孙立平：《实践社会学与市场转型过程分析》，《中国社会科学》2002 年第 5 期。

过程，也可以对之进行深度访谈，获得田野调查的一手资料，从而力求更全面地呈现车间中师徒制的运行场景。由于本书的质性研究是多层次的，有根据历史文献材料进行的研究，也有具体的案例研究，所以关于案例的基本情况介绍，将安排在具体研究章节（第七章）中。

第三章　文献回溯及理论框架建构

本章为文献回溯及理论框架建构部分，主要完成两个理论任务：一是对西方技能形成理论进行文献回顾，梳理理论发展脉络并进行评述；二是完成对西方技能形成理论的中国化改造，在借鉴西方技能形成理论的基础上，建构解释中国师徒制历史演化的理论框架。

第一节　劳动政治与技能形成

一直以来，技能形成方式被认为是技术换代背景下行动者自然选择的物理过程，是在技术换代革新所带来的技能替代性（skill displacing）事实基础上完成的。随着技术的升级换代，无论是资本家还是劳工都会根据自己的需求调节适当的技能形成方式，这其中有一只看不见的市场之手——资本对效率的追求及劳工对工作的需求——在指挥行动者的选择。但历史事实展现给我们一个完全相反的场景。从工业革命时期开始，围绕技能形成，资本家与工人之间展开了激烈的劳动政治行动，削弱与反削弱技能工人对生产过程的控制权一直是劳资之间利益政治斗争的焦点。对资本家来说，削弱技能工人控制一般通过两种方式：一是技术换代，引进新技术从而减少生产过程对技能工人的依赖，这就是技术对劳动者的异化与殖民；二是强化生产过程管理机制的革新。对工人来说，应对的策略往往是一方面通过技能形成体系掌握新的生产技术，这样即使无法在具体的企业组织中

保持优势地位，也可以通过市场流动来抵御失业风险；另一方面则通过组织化手段，比如成立技工协会等组织，对抗资本家以维护自身的利益。所以在马克思看来，在劳动过程中，无论是技术换代还是技工的技能形成，其实践应用都属于社会行为和社会过程。

本节通过对经典理论的检索梳理，对以往将技能形成视为技术换代导引下的物理过程的观点进行反思，指出技能形成转型过程中充斥各式劳动政治且直接影响技能形成体系的转型走向。但目前资本主义制度持续存在且日益多样化的事实告诉我们，对技能形成的分析不应该过度阶级化，而应该立足于经济效益与社会后果的客观事实进行研究。

一 技能形成研究中的过度阶级化

在马克思的笔下，技术呈现两种类型：一是作为物质人造物的技术，指涉的是人与自然的关系；二是作为社会形式的技术，指涉的是人与人之间的社会关系①。根据这种划分，马克思批判了所谓的“技术决定论”②，指出虽然技术换代会使资本主义生产过程对劳工技能的依赖降低，但技术换代及技能形成在政治上不是中立的，而是渗透在社会关系中。在资本主义劳动过程中，存在两种形式的分工，即技能分工和等级分工。技能分工是指工人在工厂车间的生产行为过程中，技能有效作用的方式和范围；等级分工是指工厂车间内科层管理制度的安排，是对生产劳动过程中角色以及各种角色权力边界的划分和规定。劳动过程是一个加工原材料的生产性转化过程，本质上是一个技术和技能双重转

① R. Grundmann, *Marxism and Ecology*, New York: Oxford University Press, 1991, p. 139.

② G. Popohe 认为技术决定论是指“技术的发展不依赖于外部因素，技术作为社会变迁的动力决定、支配人类精神的和社会的状况”。技术决定论通常是指强调技术的自主性和独立性，认为技术能直接主宰社会命运的一种思想。技术决定论把技术看成人类无法控制的力量。

化的过程。其中技能分工解决的是工序设置、生产线安排、机器化程度以及各种技术标准制式等技术主题，而等级分工主要解决的是劳动力雇佣形式、岗位设置、管理权力分割等生产关系性主题。

根据技能分工和等级分工安排方式的差异，马克思将劳动过程分为两种具体形式，即工场手工形式和机器大工业形式。在工场手工劳动过程中，手工艺时期的生产工具和工人手艺组成了生产技能的主体，生产工人通常掌握多种类型技能，因而能够从事不同技术岗位的生产工作或独立完成生产任务。因此在这样的劳动过程中，技能分工是模糊而随意的，技能形成方式也是非正式的，而且多为直接在生产岗位上积累学得。与"全能工人"的技能状况相匹配[①]，劳动过程在等级分工上则表现为一体化的生产组织方式，要么采取垂直的一体化组织方式，要么采取水平的一体化组织方式，资方（或其管理人员）直接在生产现场监督劳动过程。所以在工场手工劳动过程中，围绕工人私有技能可以形成壁垒，一方面保证工人对生产过程的控制，如在劳动时间和劳动进度上相对自主，另一方面成为工人对抗资产阶级控制、与之斗争的武器和筹码。相反，在机器化生产劳动过程中，自动化机器和机器操作工人组成了生产技术的主体，工人技能专业化程度加深，技能分工日益明确。与大规模机械化生产线相匹配，劳动过程在等级分工上分层细化，一体化的组织方式趋向瓦解，现代意义上的工厂制度初显雏形。

从工场手工生产转型为机器化劳动形式，意味着生产力的巨大发展和进步。而且技术换代是技能形成方式日益工厂化、外部化的直接驱动力。不过马克思主义劳动过程理论则指出，在这个技能形成方式转型的过程中充满了劳动政治斗争。机械化大生产废除了工场手工生产劳动过程中的技能分工，熟练工人的技能逐

① 哈里·布雷弗曼：《劳动与垄断资本——二十世纪中劳动的退化》，方生、朱基俊等译，商务印书馆，1979。

渐被机器取代。同时，车间内的等级分工发生了很大的改变，技能熟练工人所组成的“技术工人工会”[①] 等组织逐渐被废除，组织劳动过程中原有的规章制度和惯例也慢慢失效[②]。因而在资产阶级看来，机械化解决了工人尤其是技能熟练工人难以驯服的问题，无情的机械化可以最大限度地征服工人，保证工厂车间里的纪律。马克思认为这种征服主要通过以下途径实现：（1）在车间的生产过程中，机械化实现了对工人体力和技能要求的替代。首先是消除了生产工人在性别上的差异，温顺的妇女和童工同样可以满足机械化生产的需要，显然，相对于好斗的男性工人而言，前者更易于控制。其次是具有自动化功能的机器对工人技能的取代，削弱了工人对生产过程的控制权，减低其斗争力量。（2）生产技术的进步提高了劳动生产率，减低了单位产出所需要的技能投入。通过标准化且通适性的技能培训，失业风险成为驯服技能劳工的重要武器。

在马克思看来，技术换代升级是技能形成转型的基础。但在资本主义的劳动过程中，技术换代则异化为阶级控制与斗争的工具。在生产资料私有制的产权结构下，资产阶级和工人阶级的权力处于严重的不对等状态：工人阶级除了自己的生产技能外一无所有，在大机器打破工人技能所搭建的劳动过程壁垒后，资本家占有机器即可获得生产过程的控制权，工人则成为机器手臂的延伸。不过马克思对技术换代升级如何影响劳工技能形成方式等问题没有深入论述，布雷弗曼后来的工作弥补了上述缺陷。

沿袭马克思的论述，布雷弗曼认为劳动过程起始于雇佣关

① 在早期工业化时期，技术工人工会通常扮演两种功能角色：一是限制劳动分工细化，阻止不熟练的工人进入；二是保持对生产技术的垄断，控制生产过程，增强其在劳资对立冲突中的战斗力。具体可参见凯瑟琳·西伦《制度是如何演化的》，王星译，上海人民出版社，2010。

② 威廉·拉佐尼克：《车间的竞争优势》，徐华、黄虹译，中国人民大学出版社，2007，第39页。

系。“劳动过程是从有了一项规定工人出卖劳动力和雇主购买劳动力条件的契约时开始的”[①]，资本通过“这类法律和习惯（自由契约），实际上得到了决定劳动技术方式的无限权力”[②]。布雷弗曼扩展了马克思技术换代的内涵，其不再仅仅指称生产机器上的发明和创新，更主要的是指生产流程的革命，如福特流水线，以及劳动组织管理技术上的改变，如泰勒制。在此基础上，布雷弗曼将马克思笔下的工人阶级由原来的“制造车间的生产工人”扩展为整个私人资本所雇佣的劳动阶级，即使是被视为构成中产阶级主体的城市白领同样无法摆脱被资本控制的命运。布雷弗曼认为，生产劳动过程中的技术换代通过两种方式完成了对技能工人的阶级控制，即局部工人、设计与执行分离[③]。

局部工人，是指在劳动过程中，无法掌握工艺知识和自主控制权的受资本雇佣的生产工人[④]。“局部工人”的出现“永远不是工人自愿”，是资本追逐剩余价值以及强化控制、提高生产效率的结果[⑤]。资本通过以下两步完成了“局部工人”的生产：一是资本主义生产方式的发展，通过技术换代革新打破传统工艺生产过程，把劳动生产过程分解为不同的工序，劳动过程被分割；二是在此基础上，通过管理革命打破工人对工艺技能的占有和控制，资本从而完成对工人阶级的分割。因此局部工人的产生是从劳动过程

---

① 哈里·布雷弗曼：《劳动与垄断资本——二十世纪中劳动的退化》，方生、朱基俊等译，商务印书馆，1979，第49页。

② 哈里·布雷弗曼：《劳动与垄断资本——二十世纪中劳动的退化》，方生、朱基俊等译，商务印书馆，1979，第56页。

③ 中文译本中将 the separation of the conception and execution 直译为“概念与执行分离”，但笔者以为翻译为“设计与执行分离”更为妥帖，参见哈里·布雷弗曼《劳动与垄断资本——二十世纪中劳动的退化》，第104页。

④ 哈里·布雷弗曼：《劳动与垄断资本——二十世纪中劳动的退化》，方生、朱基俊等译，商务印书馆，1979，第123页。

⑤ 哈里·布雷弗曼：《劳动与垄断资本——二十世纪中劳动的退化》，方生、朱基俊等译，商务印书馆，1979，第72页。

的分解开始的，专业化个别分工[1]使生产过程碎片化，工人为了适应重新组织的劳动过程必须局部化。在布雷弗曼看来，流水线的生产工序降低了资本家对技术工人的依赖，化“全能工人”为“局部工人”，这构成了资本家投资生产及管理技术换代革新的初始动机。在结果上，“局部工人”意味着劳工技能形成出现了等级分化：一方面生产控制权向资本集中，工人被局部化为生产程序上的一个“工具”，劳动过程逐渐客观化；另一方面生产过程工序化导致不同工序的技能等级产生，不同工序的工人地位产生差异，工人阶级内部分层多元化，这成为影响劳动现场内部技能形成方式功能的重要因素。

“局部工人”意味着在劳动过程中技能工人控制权的让渡。当然，布雷弗曼认为这种让渡在某种意义上属于“生产过程的进步性转让”[2]，但更重要的社会后果在于其改变了工人阶级的结构形态。技术换代造成的技能分工制造了“局部工人”，技术将劳动过程客观化，这冲击了马克思所言的工人阶级联合趋势：在削弱了技能形成功效的同时，也瓦解了工人阶级的团结。

“设计与执行分离”作为工人劳动过程的生产指导原则起源于泰勒的科学管理革命。泰勒主义对于劳动过程的控制技术立足于三大原则：第一条是资本集中各个劳动过程的知识，剥夺生产工人对工艺知识的垄断；第二条是专职化的劳动知识集中和生产管

---

① 哈里·布雷弗曼将分工划分为两种形式：一般性的社会分工和专业化个别分工。这两种分工有着本质的区别：（1）前者是所有社会的特征，后者是资本主义社会特有的产物；（2）前者导致行业间的区分，但相对是完整的，后者导致工人无法完成任何完整的生产过程；（3）前者是自发无序形成的，后者是通过管理和计划强加于人；（4）前者对社会进行再划分，后者对各个人进行再划分；（5）前者分工的产品可以进行市场交换，后者分工的产品无法进行交换，完全为同一资本所有。专业化个别分工把制造产品的各过程划分为不同工人完成的许多工序（参见哈里·布雷弗曼《劳动与垄断资本——二十世纪中的劳动退化》）。

② 哈里·布雷弗曼：《劳动与垄断资本——二十世纪中劳动的退化》，方生、朱基俊等译，商务印书馆，1979，第54页。

理组织；第三条是利用知识垄断来控制劳动过程的步骤及执行方式。布雷弗曼将泰勒主义的三大管理原则统称为“设计与执行分离”：一方面它使劳动过程在不同的空间场所由不同种类的劳动者来进行，另一方面它引发了生产工人的“去技能化”（deskilling）过程。泰勒主义的一个基本假设就是断定外部性的纪律约束和一般命令是无法真正控制工人的，因为工人尤其是技能工人可以通过掌握劳动过程来进行机会主义投机。因此只有深入劳动过程本身，剥夺技能劳工的劳动过程控制权，才能最彻底地保证资本对劳动及工人的有效控制。

布雷弗曼认为，在劳动过程中，定量和标准化的劳动动作规定及时间规定使工人日益边缘化，完全成为外界劳动指令的执行者。工人主观因素逐渐消失，劳动越来越客观化，在客观劳动里工人被异化为劳动机器。布雷弗曼敏锐地意识到标准化的管理方式以及流水线的生产方式背后的支配逻辑是“无所不在的市场”[①]，在资本逐利逻辑支配下，办公室的白领工人以及服务业都被纳入客观劳动的运行进程之中，资本主义世界的劳动出现全面的退化。至此，技术联合资本主义私有制完成了对工人阶级的“去技能化”，协助资本从根本上控制了劳动的全部过程。

在马克思主义劳动过程理论中，技术换代与技能形成的阶级性具体可通过以下两点表现出来：（1）技术为谁所有以及由此形成的权力配置格局。由于时代的局限，马克思以自动化机器所有权代表技术所有权。布雷弗曼则认为阶级性已经成为现代技术的固有属性，这甚至掩盖了技术背后的所有关系。（2）在工业化过程中，技术换代及技能形成不仅是对生产效率的追求，也多是基于劳资斗争的需要，目的在于争夺对车间劳动过程的控制权。围绕第一点形成的相关制度安排，在马克思主义劳动过程理论后来

---

① 哈里·布雷弗曼：《劳动与垄断资本——二十世纪中劳动的退化》，方生、朱基俊等译，商务印书馆，1979，第319页。

的发展中，构成了学者所言的“工厂政体”[①]。围绕第二点形成的相关制度安排，在后来的研究中，被一些学者统称为“技能形成体制”[②]。显然，在马克思主义劳动过程理论中，技能形成制度是依附于“工厂政体”的，这种趋势在新马克思主义劳动过程理论的领军人物布若威那里达到了极致——技能形成对工厂车间生产现场秩序的影响完全被忽略了。

布若威划分了三种“工厂政体”表现形式，即制度化赶工游戏、内部市场制度以及内部国家制度。赶工游戏是指在真实的资本主义生产现场，工人们相互竞赛赶工，尽快完成生产任务的配额。赶工游戏包括两种类型：一是工人与机器间的游戏——生产时的技术关系；二是工人团体间的游戏——生产时的社会关系。内部劳动市场是指工厂内等级分化的职务结构以及空缺职位的制度化安排。布若威通过“赶工游戏”概念讨论技术与劳动技能的关系，直接回应了马克思与布雷弗曼所担忧的“技术对工人阶级的异化”（劳动退化）问题。赶工游戏能够在车间内创造一种“厂房文化”，工人通过对生产过程及生产工具的驾驭获得自我独立的体验，工人在赶工游戏中成为主宰者，而不是被机器控制的“异化者”。制度化的赶工游戏使游戏规则也被制度化，游戏的输赢成为赶工的目的，掩盖了生产的剥削实质，从而掩饰了资本主义的生产关系本质[③]。作为工人在生产现场的“主体性回应”，赶工游戏从反面彻底架空了“技能”变量对劳动过程中生产秩序的影响。换言之，车间内的秩序是“工厂政体”的专制或威权统治的结果，管制技术制造了工人的“甘愿”[④]。

---

① 迈可·布若威：《制造甘愿——垄断资本主义劳动过程的历史变迁》，林宗宏、张烽益等译，群学出版有限公司，2005，第10页。

② Kathleen, T., *How Institutions Evolve: The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States, and Japan*, Cambridge University Press, 2004, p. 3.

③ 迈可·布若威：《制造甘愿——垄断资本主义劳动过程的历史变迁》，林宗宏、张烽益等译，群学出版有限公司，2005，第230页。

④ Burawoy, M., *The Politics of Production: Factory Regimes under Capitalism and Socialism*, London: Verso, 1985, p. 28.

马克思对劳动政治、技术换代以及技能形成之间相关性的论述产生了长久的影响，劳动过程理论后来的发展基本上是围绕马克思开创的主要命题而展开的。不过以资产阶级与工人阶级利益根本对立来框定技能形成导致马克思主义劳动过程理论仅仅关注阶级对抗性劳动政治类型，这会面临三个挑战：一是产业结构内部存在资本之间的竞争，即资产阶级不是铁板一块。资本之间的相互竞争一方面意味着资本同样是需要车间内生产秩序稳定的，另一方面使资本家认识到，在处于竞争性的市场环境中，技术换代与技能形成往往是决定资本获利的重要变量。二是主导劳动过程的社会关系并非只有雇主与雇佣劳动力之间的关系，还包括工厂内部不同技术工人之间的关系，以及影响资本主义企业组织治理的外部社会关系，如厂商之间、供货商之间的关系等。三是如果技术换代与技能形成，如马克思主义劳动过程理论所断言的，仅仅是跨阶级斗争的工具，那么为何在资本主义世界中同样实行私有制的不同国家，相同技术传播的方式、速度以及结果会出现显著差异呢[1]？而且我们回顾英国工业经济史，会发现在大机器生产来临后，车间内部的分包制依然是纺织行业主要的生产劳动组织形式，这保证了技能工人在相当程度上控制了工厂内部纺织劳动的等级分工和技能分工[2]。所以马克思主义理论警示我们，资本主义生产过程中的技能形成背后潜藏劳动政治，但目前资本主义制度持续存在且日益多样化的事实同样告诉我们，对技能形成的分析不应过度阶级化，而应立足于经济效益与社会后果的客观事实进行研究。

二　过度阶级化的调适

劳动过程中的利益政治行为通常是依托如下三种情况而产生

---

① 资本主义经济历史为我们提供了大量的例证，比如19世纪40年代，环形纺纱技术在美国和英国的传播情况是完全不同的。具体研究可参见威廉·拉佐尼克《车间的竞争优势》，第142页；凯瑟琳·西伦：《制度是如何演化的》。

② 威廉·拉佐尼克：《车间的竞争优势》，徐华、黄虹译，中国人民大学出版社，2007，第45页。

的：（1）产业转轨，既包括新产业兴起，也包括产业衰落。劳动政治多表现为生产现场的外部集体行动形式[①]。（2）体制转型。制度变迁引发利益调整是导致利益政治行为的重要原因，劳动政治往往在利益既得者和利益受损者之间展开，利益政治的行为主体是多元的，而不仅仅是劳资双方。劳动政治行为的形式则比较多样，既有日常生产现场的利益政治行为，也可能演化为阶级性的利益政治行为。（3）生产技术升级换代。劳动政治不但表现在技术手段的选择上，而且还发生在技术实践的过程中。劳动政治的形式主要表现为技术工人或技术工人协会等组织参与的局部利益政治行为，这种参与行为可能是合作性的，也可能是对抗性的[②]。

马克思主义劳动过程理论对技术换代及技能形成过程中的劳动政治的论述意义，如布若威所言，一方面在于洞察生产现场的矛盾冲突，另一方面在于通过微观的车间政治，可以认识宏观的“国家政治”，即国家体制转型过程中的权力结构和社会关系重组。这种研究的意义影响是深远的，但一个不容忽视的问题是，如上文所言，它逐渐远离了资本主义生产劳动过程的事实。以“去技能化”为例，在马克思主义劳动过程理论中，它既是资本主义技术进步的必然产物，也是资产阶级剥削控制工人的工具。“去技能化”概念20世纪70年代到80年代在西方学界比较流行，通过对资本主义技术进步的大量经验研究，很多学者对“去技能化”提出了挑战[③]。因为技术进步虽然简化了生产过程，但是企业对技能熟练工人的需求却不断增长，技能附加值也越来越高。而且技术进步所形成的技能替代效应，多是对一般技能的替代，而非企业

---

① Ching Kwan Lee, *Against the Law: Labor Protests in China's Rustbelt and Sunbelt*, University of California Press, 2007, p. 10.

② Kathleen Thelen, "Varieties of Labor Politics in the Developed Democracies", in P. A. Hall and D. Soskice, *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, New York: Oxford University Press, 2001, p73.

③ Elger, A., "Braverman, Capital Accumulation and Deskilling", in S. Wood (ed.), *The Degradation of Work?*, London: Hutchinson, 1982.

特殊技能。

与马克思主义劳动过程理论仅仅关注技能形成中劳资对立关系相比，资本主义多样性研究理论的视野较为开阔。他们认为劳动过程是多个行动者参与其中的生产实践活动，除了劳方和资方外，还有如国家、工会等具体行动者[①]。Hall 和 Soskice 将处理劳动过程中相关具体行动者关系结构的制度架构定义为“生产体制”，其具体包括金融制度、劳资关系制度、技能形成制度（如职业培训制度）以及竞争形式等内容。“生产体制”最重要的特征是，在生产劳动过程中，上述制度安排的作用相互嵌入[②]。所以纵然回到马克思主义劳动过程理论所言的“生产现场”，与劳动过程直接相关的制度安排不能只局限于劳资关系制度。更关键的问题是，在实际劳动行为展开过程中，劳动和技能形成两种元素不是孤立行为的，而是互动作用的：劳动及围绕生产控制权争夺而引发的劳动政治对技能形成具有重要影响；反之，在技能形成过程中，对劳动（尤其是特定技能的劳动）进行等级定位则成为“生产体制”管理的主要问题[③]。

近年来，西方技术形成理论虽然吸收了马克思主义劳动过程理论中关于技能形成的一些观点，但基本上抛弃了其理论中的阶级化立场，转而解释为什么不同资本主义国家在技能形成方式上会有如此大的差异。马克思主义劳动过程理论已经告诉我们，无论是技术换代还是技能形成都是夹杂着斗争与冲突的政治过程。资本主义多样性研究在调适马克思技能形成理论过度阶级化的基础上，进一步深化了相关研究并指出：劳动政治是影响技能生产

---

① David Soskice, “Divergent Production Regime: Coordinated and Uncoordinated Market Economies in the 1980s and 1990s”, in Kitschelt, Marks and Stephens, *Continuity and Change in Contemporary Capitalism*, New York: Cambridge University Press, 1999, pp. 101 - 102.

② 关于“生产体制”的具体讨论，可参见 P. A. Hall and David Soskice, *Varieties of Capitalism: The Institutional Fourdations of Comparative Advantage*。

③ 威廉·拉佐尼克：《车间的竞争优势》，徐华、黄虹译，中国人民大学出版社，2007，第 205 页。

的重要变量，而这又与生产体制有很强的相关性，因为在不同的生产体制下，劳动政治类型是不同的。下面将对西方技能形成理论新近的发展及理论脉络进行梳理和评述。通过分析劳资政治类型与技能形成方式之间的相关性，抽离出影响技能形成制度变迁方向及效果的关键变量。

第二节　技能形成类型差异的制度分析

西方技能形成理论将企业技能形成模式分为两种：一是通过劳动力市场购买，即外部培训；二是企业的厂内培训（firm-based training），企业自我培训技能工人[①]。如果企业主要依赖第一种技能生产形式，则通常（希望）能够购买到技能熟练工人，起码是准技能熟练工人，但技能类型通常是可转移性技能。如果企业主要依赖第二种技能生产形式，那么工人的技能等级并不是影响企业选择的关键变量，但由此产生的技能类型中不可转移性特殊技能居多[②]。研究资本主义多样性的学者发现，在资本主义世界，不同国家的技能形成方式存在很大的差异：在以英美为代表的所谓自由市场经济国家中，技能形成主要采用外部生产的方式；而在以德日为代表的所谓协调性市场经济国家中，除了外部技能形成方式外，内部生产也是一种重要的技能形成方式[③]。那么不同资本主义国家形成这种差异的原因在哪里呢？

---

① 王星：《劳动安全与技能形成》，《江苏社会科学》2009 年第 5 期。

② 借用贝克尔理论，可以将技术分为两种理想类型：一般技术和特殊技术。所谓一般技术，是指完全通用且适用于行业内大多数企业生产需要的技术；所谓特殊技术，是指完全无法通用且只对行业内特定企业生产有价值的技术。一般技术是企业生产劳动过程展开的基础，是企业必须选择的技术类型。特殊技术是企业生产劳动过程形成自我性格的一个基本立足点，对于劳动过程中的生产程序安排、组织形式以及技术分工都会有特殊的要求，通常也是企业核心竞争力的支柱，属于企业可选性的技术类型。

③ P. A. Hall and D. Soskice, *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, New York: Oxford University Press, 2001, p. 73.

针对此问题，形成了两种不同的解释路径：一是所谓的经济学解释路径，其核心思想是成本—收益机制规定了企业选择技能形成方式的行为①；二是所谓的政治经济学解释路径，其核心思想是劳动政治类型规定了不同资本主义国家中技能形成方式的差异②。前者立足于古典经济学的理论，将行为主义的假设一般化，从而解释现实经济行为的选择倾向。显然这种“动机还原”的解释路径能够分析静态、固定时间切面的行为选择，但却无法对跨空间、历时性的行为选择差异进行比较分析。因此在反思经济学解释路径的基础上，政治经济学解释路径逐渐占据主流，它立足于历史制度主义理论，引入制度（时间和空间）变量对人类的选择行为进行解释，试图克服经济学理论的解释困难。那么在政治经济学解释路径中，外界制度环境类型与技能形成之间的具体相关性如何构建呢？如何通过概念化将变量连接起来，从而形成一个逻辑严密的理论框架呢？本节的理论任务就在此，笔者试图通过“劳动安全”这一概念工具，在经济主体所处的制度类型与经济行为选择之间搭建一个桥梁，解释不同技能形成方式差异的成因。需要说明的是，本节只是做学理上的探讨，至于变量之间的相关性及由此构建的理论解释框架还有待于在实证中进行检验。

一　经济学理论框架下的技能形成

在经济学家眼中，技能是国家经济“增长的引擎”③，他们对技能的关注主要集中于技能获得的经济后果：一个是国家生产力的增长；另一个是国家可持续发展的能力问题④。与经济学不同，

---

① Becker, Gary S., *Human Capital*, 3rd ed., Chicago: The University of Chicago Press, 1993.

② Kathleen, T., 2004, *How Institutions Evolve: The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States, and Japan*, Cambridge University Press.

③ Acemoglu & Pischke, “Why Do Firms Trains? Theory and Evidence”, *Quarterly Journal of Economics* 113 (1), 1998, pp. 79 – 119.

④ Romer, Paul, “Endogenous Technological Change”, *Journal of Political Economy* 98 (5), 1990.

政治经济学（社会学）主要关注技能学得的社会结果，比如阶级理论认为，技能密度对工人群体的社会分层具有重要影响；劳动过程理论关注不同技能控制权所引发的利益政治行为；等等。尽管这两个学科存在不同的学术旨趣和兴奋点，但是二者在技能形成上却存在很多交叉点，笔者在这一部分的理论任务就是试图将二者进行跨学科的比较综合，在此基础上对单纯的经济学解释进行反思。

西方技能形成的研究文献通常将现代制造企业的技能形成方式分为两种：外部培训和内部培训（plant-based training）制度。前者属于技能生产的外部替代，实现路径主要是通过自由劳动力市场，技能形成主体是职业技校；后者属于技能的自我生产，主要通过在职或在岗的学习和培训，技能形成主体是企业，具体采取的形式有岗位实训、厂办技校、定向委培等[①]。显然，划分技能形成方式差异的标准不是技能生产的空间地点（比如在厂外技校进行的定向委培同样属于企业内部培训），那么区分的标准是什么呢？

经济学认为，企业对技能形成的投资不足导致了技能形成方式的差异，其中企业间相互挖人所带来的外部性则是问题的症结所在，这是经济学解释路径的核心观点[②]。处于市场竞争环境中，企业行为选择都将严格地趋向经济理性，成本—收益意识会始终贯穿其中，这实属正常现象。我们知道，在生产劳动过程中，企业在技能获得路径上会面临一个选择：是通过厂内培训方式进行技能自我生产（企业承担成本），还是在劳动力市场获得成熟的技术工人（同样有效的方法是，从其他企业引进成熟的技术工人）。毫无疑问，企业的最优策略是选择从其他企业中挖人（不建立自我培训机制），获取其他企业的技能培训投资成果从而最大化自己的利益。经济学的此解释路径，如若成立，在逻辑上则需要依赖

① 王星：《劳动安全与技能形成》，《江苏社会科学》2009 年第 5 期。

② 凯瑟琳·西伦：《制度是如何演化的》，王星译，上海人民出版社，2010，第 11 页。

两个假设。首先，市场尤其是劳动力市场是完全竞争的。在经济行为中，完全竞争的结果是帕累托最优的[①]，但市场实现完全竞争必须同时具备下列条件：产品是同质的，信息是完全透明的，且经济行为主体可以自由地进入和退出市场[②]。众所周知，这三个条件在现实市场中是无法实现的，因为市场是嵌入社会环境之中的，权力等级、分层区隔等因素是市场行为的常态背景[③]。不过尽管如此，完全竞争市场理论对于建构一般经济学理论还是具有重要的价值，是经济学理论架构的一个奠基性概念。可遗憾的是，如果我们循此假设继续推论技能形成方式，最后的结果就会完全背离事实（下文详述）。其次，行为主体的经济理性人假设。自亚当·斯密以来，经济理性人假设一直是西方经济学最重要的概念工具之一，“最优化选择”是经济理性的基本内容，不过这种最优化行为的实现以完全理性为条件。与现实中不存在完全竞争市场一样，人们（包括技能劳动力市场中的技术工人）所处的环境也不是完全竞争的，且自身的技能存在着等级分层等，所有这些因素都意味着技能行动者不可能是完全理性的。基于环境约束性和行动的情境性，西蒙对经济理性进行修正，提出了“有限理性”（bounded rationality）的概念，指出现实中的（经济）行为选择遵循“满意原则”，而非“最优原则”[④]，但问题在于，对行动者“满意”与否的衡量通常只能根据结果来进行裁定，在整个行动序列中，结果常常具有不确定性，从这个方面来讲，“有限理性”在选择过程与选择结果之间存在一定程度的断裂。经济社会学历史制度主义则跳出了理性程度的抽象辨别，转而关注理性的历史现实性，它重点关注两个问题：一个是经济行为过程中，（古典）经济学所谓的理性最大化，其内容是什么；另一个是在所谓的理性最大化

---

① 高鸿业：《西方经济学》，中国人民大学出版社，2011，第345页。

② 浅野克己：《市场的变化及其理论》，《国外社会科学文摘》1995年第9期。

③ 卡尔·博兰尼：《巨变：当代政治、经济的起源》，黄树民等译，远流出版事业公司，1989。

④ 赫伯特·西蒙：《管理行为》，詹正茂译，机械工业出版社，2007。

过程中，行动主体为何优先选择这个最大化而不选择其他。经济学尤其是古典经济学[①]的重要理论任务在于建构宏大的一般理论，经济理性人假设则是整个古典经济学的基石。但是，如果回到本节的主题，从下文的分析中可以看出，经济学解释路径是乏力的，而经济社会学的解释则更为切合。

循着经济学的解释逻辑继续推演，理论上的结果是企业技能形成方式将会陷入一种绝境：在完全竞争市场中，个体企业之间是机会平等的，信息是透明公开的，因此每一个企业都会有机会从其他企业挖人。同样，技能劳动力也能够选择到出价最高的企业以实现自我利益最大化。而且在完全竞争市场及经济理性的指引下，选择无技能培训战略的企业和个人会越来越多，如果在一个市场中，选择此战略的企业及个人足够多，那么意味着从事技能培训的企业所承担的成本将会急剧增加，因为这中间除了培训成本外，还有技能流失的成本，即技能培训企业承担了其他企业的成本。换言之，“如果所有企业都执行无技能培训战略”，由于挖人的搭便车行为大量存在，必然的结果就是，“企业生产所依赖的技能储备不断减少进而导致恶性循环”[②]，最终，企业内的生产秩序将无法形成。然而事实并非如此，在工业化过程中，企业面临技工短缺是经常的现象，但是技工短缺更多是企业选择挖人战略的现实背景，而不是挖人战略的结果。技工短缺可能是因为工

① 经济学制度学派是在对行为主义批判的基础上发展起来的，它坚持制度结构性的解释立场，认为人是社会的人，人在不同时间与不同地点会处于不同的制度环境中，在不同的制度环境中，人的具体回应是不同的。同时，由于人是社会的一员，在一个人的生活目标中，不可能只有自己，也就是说，人的行为目标是复杂的、多样的，因此，人的决策不是也不可能是使个体利益最大化，而是取决于四周环境，受本能、习惯、习俗、从众等非理性因素的影响。用“社会—文化人”来取代“理性人”，即用具有多重目标，并且其目标在形成过程中受到他人决策及文化结构和意识形态影响的人，来取代单纯追求经济利益最大化的独来独往的人。

② 凯瑟琳·西伦：《制度是如何演化的》，王星译，上海人民出版社，2010，第11页。

业化过程中企业总技能需求膨胀与技能供给不对称所造成的，也有可能是战争伤亡的结果①。故经济学所言的挖人外部性导致技工短缺的因果相关性只能是理论逻辑上的想象，事实上并不成立。

针对经济学的解释失败（理论建构了技能形成上的市场失败），很多经济学家进行了反思。Becker 通过划分技能类型来回应挖人外部性与技能形成的虚假相关性问题，他将技能分为一般技能和特殊技能两个类别，所谓一般技能是指通用的且适用于大多数雇主生产需要的技能②；所谓特殊技能是指不能通用、只对个别企业有价值的技能。Berker 认为，在一般技能的劳动力市场中，企业无须投资技能培训，完全可以将培训成本转嫁给劳工个人，因为工人只有掌握一般技能才能被企业雇佣。而对特殊技能而言，企业需要也有动机进行培训投资，因为特殊技能从外部无法获取，同时它也不会面临挖人困境③。所以 Becker 认为，不是所谓的挖人外部性导致了企业技能形成的投资不足，根本原因在于缺乏一种约束技能劳动力流动的机制。在 Becker 的解释框架中，一般技能面对的是完全竞争市场，而特殊技能面对的则是完全不竞争市场。但是，如上文所言，完全竞争市场或完全不竞争市场都是不存在的，且在实际的劳动过程中大部分的技能类型是可转移性的技能，根本无法截然区分为 Becker 笔下的类型④。

不过 Becker 的分析却提醒我们，对技能形成而言，技能工人的占有和控制是其中的一个关键主题。在劳动过程中，技能劳动力的稳定一方面能够为企业的培训投资提供安全保障，另一方面也有利于克服工人分担技能培训成本的后顾之忧。不过显然，这

---

① 凯瑟琳·西伦：《制度是如何演化的》，王星译，上海人民出版社，2010，第156页。

② Becker, Gary S., *Human Capital*, 3rd ed., Chicago: The University of Chicago Press, 1993, p. 34.

③ Becker, Gary S., *Human Capital*, 3rd ed., Chicago: The University of Chicago Press, 1993, p. 40.

④ 凯瑟琳·西伦：《制度是如何演化的》，王星译，上海人民出版社，2010，第13页。

种安全性是无法从经济自由主义思想中找到支持根据的，在博兰尼看来，对自由市场的管制力量源自社会的自我保护，以及国家权力的干预，而且在社会与市场的“双重运动”过程中，充满政治性的矛盾冲突[①]。换言之，管制自由市场且具有某种程度社会保护功能的非市场治理机制是在“政治过程中”（尼尔·弗雷格斯坦语）建立起来的。立足于这样的认识，我们可以继续推论，在技能形成过程中，治理劳资间利益政治行为的制度类型差异最终导致了不同资本主义国家技能形成方式的差异。下面，笔者将展开论述这个推论。

二　劳动安全与技能形成方式差异

如上文所言，技能形成方式的差异不是根据技能生产空间地点来界定的。与经济学的解释不同，Thelen 从经济社会学的历史制度主义视角对之进行了解释，她认为资本主义国家技能形成方式差异的成因可以“追溯到早期工业化时期，独立工匠，技能熟练的产业工人以及技能密集型产业中的雇主之间所达成的政治妥协安排不同”[②]。那么，在技能形成过程中，相关政治力量的政治妥协所达成的制度安排基本立足点又是什么呢？Thelen 的理论框架归纳了两个立足点，在这两个立足点上所达成的不同处理方式成为界定资本主义世界不同技能形成方式的标准。

可信承诺问题。所谓可信承诺，是指企业和技术受训工人之间达成长期稳定的委托合作关系[③]。对于技能形成而言，企业投资需要一个契约保证，即保证受训工人服务企业的时限必须跨越企

① 卡尔·博兰尼：《巨变：当代政治、经济的起源》，黄树民等译，远流出版事业公司，1989。

② 凯瑟琳·西伦：《制度是如何演化的》，王星译，上海人民出版社，2010，第20页。

③ Hansen, *Caps and Gowns*, Ph. D. dissertation, Department of History, University of Wisconsin - Madison, 1997, p. 280.

业培训投资的高成本阶段，至少一直到受训工人的劳动贡献和生产能力超过企业投入成本的阶段。可信承诺的达成意图就在于维持企业与受训工人之间关系的稳定性，即下文所言的工作安全。

集体行动困境问题。按照奥尔森的经典分析，集体行动的困境源自“搭便车”所引发的合作秩序无法形成[①]。尽管经济学的分析逻辑最终会导向解释失败，但不可否认的是，在实际的技能形成过程中，挖人及其导致的外部性在一定程度上确实是存在的，由此导致的投资回报不确定性问题给参与培训的企业和劳工选择都会带来影响。

笔者以为这两个立足点可以化约为一个根本问题，即劳动安全。而且，正是在劳动安全这一点上，政治经济学解释路径与经济学解释路径分道扬镳。一般而言，劳动安全多与“卫生”一词共同使用，核心含义是在生产劳动过程中，劳工的基本人身免于伤害。故劳动安全属于一种技术性概念，指涉的是劳工物理身体的安全保障问题。由此关涉的制度安排也多指生产过程中技术性程序的设置，比如劳动过程的操作程序规定、生产条件的安全标准、安全性检查制度等。

与上述定义不同，笔者所界定的劳动安全概念，则是从企业治理的角度，对劳资双方的关系进行的概括。在马克思主义劳动过程理论看来，在劳资关系结构中，破除工人的劳动安全是资本控制生产劳动过程的一种重要手段。马克思指出，资本具体通过两个路径成功瓦解了工人的劳动安全保护：一是使劳动力无产化，工人除了自己的劳动力外一无所有；二是通过建立劳动力蓄水池，以失业相威胁从而迫使工人驯服。在这里，笔者延续了马克思主义劳动过程理论对劳动安全的部分论述，将劳动安全定义为在生产劳动过程中，劳资双方关系的一种协调稳定性状态。它具体包括两部分内容，即工作安全（job security）和薪酬安全（wage security）。工作安全是指维持雇佣关系的稳定性，这种稳定性即使在

---

① 曼瑟尔·奥尔森：《集体行动的逻辑》，陈郁等译，上海人民出版社，1995。

经济萧条时也不会受到太大的影响；薪酬安全则是指在稳定的雇佣关系结构中，工人薪资水平的稳定性，薪资很少因为市场波动或者工人之间的竞争而减低[1]。在现实的劳动过程中，劳动安全可在客观和主观两个方面得到体现：在客观方面，主要体现在劳动安全组织网络的制度建构，比如《劳动法》等法律制度安排[2]；在主观方面，则表现为劳工对劳动状况及处境的体认和预期。劳动安全感很大程度上建立在劳动安全组织网络基础之上，是对工作持续性地处于风险之中这一压力性事件（劳动不安全）的正面回应[3]。

劳动过程理论尤其是马克思主义劳动过程理论，更为关注劳动安全的社会结果，具有强烈的价值关怀取向。从社会公平上来说，在市场经济条件下，劳动安全保护具有很强的必要性。第一，相较于一般商品，劳动力商品具有自己的“软弱之处”，原因有三：首先，劳动力无法储存，即随着时间的推移，劳动力的技能会变得不熟练，劳动力品质会下降；其次，劳动力商品在出售后，具有买断性，它无法像其他商品一样在契约无效时能够恢复原状；再次，劳动力与劳工人身不可分离，缺乏回旋余地。第二，劳资关系是兼有平等关系和隶属关系、兼有财产关系和人身关系的社会关系。在实际的劳动过程中，劳资关系结构更多是形式上的平等关系而实际上的隶属关系，形式上的财产关系而实际上的人身关系[4]。所有这些特性造成了劳工在劳资关系结构中的弱势地位。所以，在马克思主义劳动过程理论中，当资本主义国家成为统治阶级剥削劳工的工具时，工人阶级只有依靠自身的团结通过革命斗争才能实现解放。也就是说，马克思主义劳动过程理论，在劳资对立的假设之下，将劳动安全和工人阶级革命联系起来。

---

① 王星：《劳动安全与技能形成》，《江苏社会科学》2009 年第 5 期。

② 朱艳妮：《大规模裁员劳工保护制度研究》，http：//www. economiclaws. cn。

③ 胡三嫚：《工作不安全感的研究现状与展望》，《心理科学进展》2007 年第 6 期。

④ 步德迎：《劳动力商品属性与就业问题》，《经济学家》2003 年第 1 期。

除了具有马克思主义政治经济学所言的宏大意义，在企业的日常生产劳动秩序中，劳动安全同样是一个无法回避的主题：破除劳动安全会增加劳工间的相互竞争以降低工资，削减工人团结的力量，进而提升资本对劳动过程的控制权[①]。从这一意义上来说，劳动安全与企业行为效率以及企业的自由解雇权密切相关。在经济自由主义理论中，市场“看不见的手”的运行效率源自其具有竞争替代铁则（或“优胜劣汰”自然法则）[②]，所以经济自由主义认为，对于资方来说，剥夺劳工的劳动安全是提高企业经济行为的效率和竞争力的有效手段。其原因有三点：第一，在企业的成本结构中，劳动力成本通常是弹性可调的，所以在企业处于“关键转折时刻”，首先会通过调整劳动力成本来提升企业的竞争力和运作效率；第二，通过劳动不安全的压力性事件，反方向刺激劳工的劳动积极性，从而增加企业的生产能力和效率；第三，破除劳动安全，能够减少资本进行企业再造的阻力[③]，能够有效地减少改革的阻滞力和成本，提高改革的效率。

另外，从法理上来说，企业的自由解雇权是企业经营自主权的核心内容，劳动安全在某种程度上无疑是对企业自由解雇权的限制。如果将这一结果置入马克思主义劳动过程理论中的劳资对立框架，那么劳动安全和企业自由解雇权之间的矛盾则具有不可调和性。新中国的计划经济体制，一方面是与国家工业化的“生产战略导向”相匹配，另一方面也是消灭资本剥削进而保护工人阶级劳动安全的自然选择。尽管集权性的计划经济体制，通过“国家代理人”替代原有的劳资关系[④]，在一定程度上维护了企业内的生产秩序和公平，但事实已经证明，取消经济主体自我治理

---

① 马克思：《资本论（第1卷）》，郭大力、王亚南译，人民出版社，1963。

② 亚当·斯密：《国富论（上、下）》第二版，郭大力、王亚南译，上海三联书店，2011。

③ 迈克尔·哈默、詹姆斯·钱皮：《企业再造》，王珊珊等译，上海译文出版社，2007。

④ 王星：《单位政治研究述评》，《二十一世纪》（香港）2007年10月号。

能力以对劳动安全提供保障是一种饮鸩止渴的做法，因为此举是以牺牲企业效率和创新力为代价的。

由此可见，在实际的生产劳动过程中，工人劳动安全的建构需要各种力量（首要是资方）的共同参与才能实现。劳动安全的核心点不在于其间的成本—收益的理性算计，而在于各方相关力量的利益均衡与协调。因而，劳动安全不再是某种固定状况的静态描述，而是偏重劳动过程中，工会、雇主（协会）乃至国家等力量间所达成的一种动态均衡。对于技能形成而言，由于不同的市场制度环境对各方力量围绕劳动安全的利益政治行动方式规制不同，由此产生的差异最终形塑了资本主义国家间技能形成路径的不同轨迹。

如上文所言，在技能形成过程中，可信承诺与集体行动困境问题根本上涉及的是劳动安全问题。对行为选择的考虑既包括资方的成本—收益算计，更包括对已有利益格局再调整所带来的生产秩序动荡的忧虑[①]。在资本主义世界，不同国家的经济体制关于劳动安全问题的处理和协调手段是存在差异的。Hall 和 Soskice 将资本主义国家企业治理（包括对劳动安全问题的处理）的制度类型划分为两种：自由市场经济制度与协调性市场经济制度。自由市场经济制度主要以英美两国为代表，其核心理念是主张撤销市场管制，最大限度地释放自由市场力量，按照“竞争替代”原则进行企业治理，企业间形成自由竞争关系；协调性市场经济制度主要以德日两国为代表，它通过企业间或企业内的联合与协商（如行会组织）干预市场，依赖联合网络限制企业间的恶性竞争，遵循关系性和不完全契约原则进行资源交换和企业治理[②]。正如 Thelen 所言，两种经济治理制度类型是在历史进程中演化而成的，

① 在生产劳动过程中，技工高流动率与技工短缺都是威胁企业生产能力的两个重大问题（如早期工业时期的日本，企业面临的一个重要压力就是要抑制技工的高流动率，参见凯瑟琳·西伦《制度是如何演化的》），因而，劳动安全问题对于企业治理中的劳资双方都具有价值。

② P. A. Hall and D. Soskice, *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, New York: Oxford University Press, 2001, p. 8.

具有深刻的历史文化背景：前者是在自由主义的土壤中，在“最小国家”的法律政治传统下成长起来的；后者则是威权主义传统中强制性政治整合力量干预下的产物[①]。

（一）自由市场经济制度与外部技能形成

在自由市场经济制度下，劳资双方签订契约合同以保证相对的劳动安全，但是契约约束在外界诱致性因素作用下依然会失效，这样政治干预就显得尤为重要。具体而言主要有两种干预方式：一种是通过国家力量，出台相关劳动法律对资方和劳工的行为进行约束规定（如劳动法）[②]；另一种就是工会的集体谈判制度。不过所有这些干预措施都必须以保证企业和劳工的自主权为前提，对企业而言是保障其自由解雇权，对劳工而言则是保障其自由流动权。故在生产劳动过程中，有利于维护自主权的自由竞争和劳动管理中的“逐利”原则成为自由市场经济的基本行为特征，对于劳工而言，以劳动不安全来换取自由流动的实现；对于企业而言，以自由竞争来抵抗政治性干预约束。这两种原则投射到技能形成领域，则会带来两种结果：一是企业组织和工人个体都能够以其认为合适的方式自由选择技能获得的方式。对于企业组织而言，企业间对技工的自由争夺行为顺理成章；对于个体工人而言，自由流动倾向与可能性则大大增加。二是为工人之间尤其是技术工人之间的联合与组织化提供了有利的政治和市场环境[③]。因而在这样的情形下，企业和劳工都面临市场压力所带来的风险，双方理性的选择策略是尽量减少对彼此的依赖。换言之，围绕技能形成所

---

① 凯瑟琳·西伦：《制度是如何演化的》，王星译，上海人民出版社，2010，第230页。

② 企业裁员通常包括三种类型：经济性裁员，是指因为企业陷入经营困境，经济压力迫使企业进行的裁员；结构性裁员，是指企业生产内容和结构重组、分立、撤销所引起的集中性裁员；优化裁员，则是指企业为了保持人力资源的质量，对不合格员工进行裁员的行为。在英美等国家，法律上，一般只对企业的优化裁员行为进行一定的监管约束，在其他类型裁员上，则最大限度地保护企业的单边解雇权。

③ 王星：《技术的政治学》，《社会》2011年第1期。

发生的利益政治行为，在自由市场经济制度的规制下，资方与劳工（尤其是技能工人）双方都最大化地强化自身的自主地位，以预防随时可能发生的劳动不安全。对于资本家而言，他们通常通过物质性生产技术革新，引入半自动或者自动化机器以减少生产劳动对技术工人的依赖，即布雷弗曼暗示的“去技能化”策略[①]；对于劳工（尤其是技术工人）而言，工会组织技术工人，控制自动化机器的专有使用权，形成与新机器需要相配套的行为方式，通过物质技术的壁垒重新夺回生产控制权[②]，同时个体工人在技能选择上多倾向于选择“可转移的通适性技能”以规避劳动不安全的风险。

如 Thelen 所言，在自由市场经济体制下，劳动安全是在雇主与工会之间不断的阶级性对抗之中发展起来的，对抗所带来的雇主与工会之间的妥协是短暂而脆弱的[③]。这种阶级间临时性的权力制衡，完全不同于协调性市场经济体制下所形成的跨阶级联合（下文详述），它在自由市场经济制度以及外界环境的冲击下，几乎不堪一击[④]。所以自由市场经济体制的劳动政治使劳资双方在劳动过程中都竭力寻求各种战略以减少相互间的依赖，外部技能选择方式在雇主与技术工人的合力推动下也就水到渠成了。正如 Green 和 Sakamoto 所指出的，在自由性生产体制下，只有建立一个稳定的机制安排以打破国家自由主义传统，内部技能选择路径方才有立锥之地[⑤]。

---

① 哈里·布雷弗曼：《劳动与垄断资本——二十世纪中劳动的退化》，方生、朱基俊等译，商务印书馆，1979。

② Alan McKinlay and Jonathan Zeitlin，“The Meanings of Managerial Prerogative：Industrial Relations and the Organisation of Work in Brithish Engineering，1880－1939”，*Business History*（2），1989.

③ 凯瑟琳·西伦：《制度是如何演化的》，王星译，上海人民出版社，2010，第43页。

④ 具体讨论参见王星《技术的政治学》，《社会》2011年第1期。

⑤ Andy Green and Akiko Sakamoto，“Models of High Skills in National Competition Strategies”，in Brown，Green and H. lauder（eds.），*High Skills*，Oxford：Oxford University Press，2001，pp. 138－142.

（二）协调性市场经济制度与内部技能形成

反观协调性市场经济制度的资本主义国家，情况则完全不同。在协调性市场经济制度下，经济行为治理模式主要依赖非正式的社会网络，抑制过度竞争和摒弃劳动组织过程中的“课利动机”是其经济治理的基本原则[①]。在技能形成问题上，这两个经济治理原则本质上属于对“自由主义技能形成原则的压制”[②]。因而在协调性市场经济制度下，企业和劳工的自主权是有限的，威权主义政治强制权力的整合功能以及企业间（内部）的联合网络抑制了经济自由主义原则在经济治理中的膨胀。非市场治理机制的大量存在为社会不同阶级之间“搭建了一个调和利益的现代模式”[③]，德国著名的“社会伙伴关系”模式即是对协调性市场经济制度下不同阶层力量的利益政治行为特点的最好注解。可以说，协调性市场经济制度为“集体主义联合协调”提供了必要性和一席之地[④]，劳动安全除了以正式的劳动契约提供保障外，相关利益主体非正式的协调合作在其中也发挥了重要作用：一方面，企业处于一种管制性竞争关系结构之中，企业之间存在的联合性的共同行动限制了外部劳动力市场的冲击。比如在日本，一个企业雇佣一名有工作经验的成熟工人，必须得到该工人上一个雇主许可（中间的连接载体是职业安定所）[⑤]；在德国，企业通过行会组织、同业协会、卡特尔等非市场治理机制限制企业间自杀式的恶性竞争行为，监督和惩罚行业中企业间的相互挖人等资源争夺行为。另一方面，

---

① 高柏：《经济意识形态与日本产业政策》，上海人民出版社，2008，第12页。

② 不同的是，在德国，是压制行业中的自由主义，而在日本，更多是压制劳动力的自由流动，参见凯瑟琳·西伦《制度是如何演化的》。

③ Philip Manow, *The Uneasy Compromise of Liberalism and Corporatism in Postwar Germany*, at Center for German and European Studies, University of California, Berkeley, 1999, p. 5.

④ 凯瑟琳·西伦：《制度是如何演化的》，王星译，上海人民出版社，2010，第161页。

⑤ 凯瑟琳·西伦：《制度是如何演化的》，王星译，上海人民出版社，2010，第20页。

劳动组织过程中的反利润原则使工人没有直接暴露在自由市场中，比如日本企业中，年资薪金制度在一定程度上限制了老工人和新工人之间的竞争，保护了工人的薪酬安全，而终身雇佣制则提供了永久性的雇佣关系，这为企业内部的师徒技能培训制度（oyakata - kokata）的稳定运行提供了保障[①]。跨阶级联合型的劳动政治一方面意味着技能形成的各方力量（工会、雇主等）所达成的妥协具有一定的稳定性和长期性[②]，另一方面为劳工的劳动安全提供了保障，使受训工人能够安心投资学习不可（易）转移的企业特殊技术，同时也冲淡了企业选择内部技能培训方式的压力和顾虑。

总而言之，技能形成方式不是企业随意取舍的结果，更不是企业在经济理性指引下理性选择的自然生成，而是各方力量政治博弈所达成的妥协性制度安排。资本主义国家的经济治理制度提供了处理劳动安全问题的方式，潜藏于劳动安全背后的是劳资双方不同的利益取向，自由市场经济制度和协调性市场经济制度则形成了两种不同的平衡各方利益需求的方式，从不同面向回应了技能形成过程中的可信承诺与集体行动困境问题，形塑了劳动过程中不同的利益政治行为类型，最终达成了差异性的政治妥协安排——（外部/内部）技能形成体制，换言之，技能形成方式是社会力量参与建构的结果。

三　小结

本节梳理西方技能形成理论，试图回答的问题是为什么在资本主义世界，不同国家的技能形成方式存在差异。解释框架的基本逻辑是首先假设经济治理的制度类型是决定技能形成的关键变量，具体的推理如下。可信承诺与集体行动困境是制约企业选择技能形成方式的两个基本变量，这两个变量可以在劳动安全这个

① 凯瑟琳·西伦：《制度是如何演化的》，王星译，上海人民出版社，2010，第137页。

② 王星：《技术的政治学》，《社会》2011年第1期。

概念中得到集中体现，不同经济治理的制度类型协调劳动安全的手段是有差异的，进而规制了相关利益政治行为的不同趋向：在自由市场经济制度下，雇主和劳工（技术工人）都最大限度地减少对对方的依赖，这种劳动政治斗争行动策略所达成的妥协安排就是外部技能形成方式成为理所当然的选择；在协调性市场经济制度下，非市场治理机制使雇主与劳工（技术工人）之间利益政治行为能够达成跨阶级联合[①]，这种劳动政治斗争格局为企业内部技能形成方式的发展提供了空间。

西方发达资本主义国家在技能形成体系上的差异导致不同国家在创新模式上也存在不同，我们知道，国家产业创新应该包括两个部分：一个是高科技产业的创新；另一个是装备制造产业的创新。针对工业领域中产业的不同特性，Hall 和 Soskice 区分了两种创新模式：急进型创新和累积型创新。急进型创新模式主要包括生产线本质上的改变、全新产品的设计生产以及生产过程的重要变革；累积型创新模式主要是指继续现有生产线和生产流程但规模较小地改进革新。比较而言，急进型创新模式更具有效率，故它对注重时效的高科技产业很重要，如软件行业，这些产业注重创新设计以及快速生产模式；而累积型创新模式相对效率较低，见效较慢，比较适用于固定资本投资规模较大、注重持续竞争力的产业，比如机械加工、工程设备等装备制造行业[②]。Margarita Estevez - Abe、Torben Ivern 和 Soskice 的研究已经证明，外部技能形成方式对于满足急进型创新的技能需求更有利，而内部技能形成方式则较有利于累积型创新[③]，Hall 和 Soskice 据此解释了美国

① 王星：《劳动安全与技能形成》，《江苏社会科学》2009 年第 5 期。

② P. A. Hall and D. Soskice, *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, New York: Oxford University Press, 2001, pp. 33 - 44.

③ Margarita Estevez - Abe, Iversen and Soskice, "Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State", in P. A. Hall & D. Soskice, *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, New York: Oxford University Press, 2001, p. 145.

在高科技产业上领先、德日两国在装备制造业上领先的原因，他们将两种类型国家的技能形成制度定义为属于各国的“比较制度优势”。

第三节 师徒制与西方技能形成理论的中国化

西方技能形成理论告诉我们，如何应对技能形成中的“市场失败”是导致今天发达资本主义国家技能形成路径差异的根源所在。由于协调性市场经济国家与自由市场经济国家在应对市场失败时所选择的治理策略是不同的，这两类国家的技能形成制度演化轨迹走向了不同的方向。不过西方技能形成理论中所指涉的市场更多属于外部技工劳动力市场类型，而在师徒制这种技能形成方式中，不但涉及技工流动的外部劳动力市场，而且涉及师徒之间关系类型的内部劳动力市场。在师徒制技能培训过程中，对于企业组织而言，如何处理外部技工劳动力市场中的挖人外部性是其决定选择投资何种技能形成的关键影响因子；而对于技工师傅来说，建立能够消除其共享“技能绝活”顾虑的激励机制则是决定师徒制技能形成功能（不会是名存实亡）的关键变量。基于师徒制技能传承实践的这种特性，本书认为有必要对西方技能形成理论进行中国化改造。本节将从制度变迁（结构）和主体互动（行动者）两个角度完成这个理论工作，从而建构师徒制的理论分析框架。

一 生产过程中的不确定性与师徒制技能形成

所谓师徒制，是一种在实际生产过程中以口传身授为主要形式的技能传授方式，其特点是寓技能学习于实际生产劳动之中，通过完成工作任务获得技能经验，因而它是一种内部技能形成方式。师徒制作为一种技能形成方式在宏观背景下，对创新型国家建设（尤其是制造业的创新）以及经济社会发展方式转型具有重要作用。但从生产过程的微观层面来说，师徒制对于消除生产过程中的不确定性、提高生产效率及维持车间生产秩序同样作用显著。

奈特认为不确定性是一种客观概率，是完全不可知的。不确定性可分为外生不确定性和内生不确定性，前者主要表现为博弈行动者对于其他博弈参与者支付函数以及供给需求的不了解，后者则是对于博弈者之外的外生因素的不了解[①]，即信息不对称及相关知识技能的匮乏。不过，对于具体的劳动生产过程而言，不确定性主要不是源自外部环境，如市场、契约等条件的变化，而更多是在生产流程技术以及制造程序协作等环节上产生的[②]，是一种内生不确定性。在传统手工业或手工作坊式生产中，应对生产过程中的不确定性基本上依赖于技工或工匠在生产现场的技能经验。在传统社会，工匠是社会分工产生的专门从事手工业的社会职业阶层。工匠技能源自劳动过程中长期的经验积累。在某种意义上，构成工匠技能基础的知识类型是一种“隐性知识”。在卢比特看来，隐性知识具有难以表达的模糊性和内嵌性等特点，所以工匠技能知识通常难以科学化为“规范文本知识”加以传播，它的传授常依赖于生产过程中的言传身教。因而，在工匠传统的产业结构体系中，师徒制是主要的技能形成方式，也是手工产业持续保持其应对生产过程中不确定性能力的基本路径。不过在传统手工产业中，两种因素阻碍了师徒制对生产不确定性的克服：一是师徒制的宗法性。由于产业层面上的竞争，为了防止生产工序中的核心知识流失，工匠传统中的师徒技能传承通常是内嵌在血缘、亲缘等社会关系之中的，甚至有“传内不传外，传男不传女”的技能形成规则。二是师徒技能传承的低效性。这一方面是由于传统手工产业中工匠技能知识在传播教授上的特殊性，另一方面也因为师徒间技能形成使受训工人的数量受到限制。所以，尽管师徒制这种技能形成方式意在保护生产单位的“隐性知识”，但客观上制约了生产规模扩大及生产效率提升。

---

① 奈特：《风险、不确定性与利润》，安佳译，商务印书馆，2006。

② 郝京辉等：《制造协作组织形成过程不确定性任务性能参数的区间优化》，《机械工程学报》2007年第3期。

工业革命后，工业机器化大生产逐渐取代手工作坊成为主要的生产方式。技术进步及自动化生产机器的普及使人类的劳动生产率得到了极大的提升，工业生产规模达到了前所未有的高度，一个全新的批量生产时代开启了。在这样的背景下，除了生产规模急剧膨胀外，参与生产过程的工人数量也迅速增加。所以尽管工业大生产中的不确定性依然属于内部不确定性，但较手工业时代，其内容有了较大变化：除了生产技术和工序等环节引发的不确定性之外，还增加了人的不确定性。在马克思主义劳动过程理论看来，人的不确定性既有因为生产经验或技能知识匮乏而引发的，也有因为劳工抗争而引发的（如磨洋工）。面对工业化生产过程中新的不确定性，工业生产单位通常有两种应对方式：第一种是生产技术的革新，其中具有划时代意义的就是流水生产线技术的普及。自动化流水生产线将生产工序分割成一道道环节[①]，各个环节并行运行。流水生产线通过自动化生产工具组织生产劳动过程，在各道环节的工序上环环相扣，实现即时传送，这一方面提高了劳动生产效率，另一方面也最大限度地克服了生产过程中的不确定性，尤其是人（如技工）的不确定性。自动化生产技术的运用使工人被“异化”为生产线上的一个环节，将“全能工人”化解为“局部工人”，削弱了生产过程中企业对人工（技工）的依赖。第二种是劳动组织管理方式的革新，其中具有开创意义的是泰勒制。就应对生产不确定性而言，与自动化流水生产线技术一样，泰勒制管理也是一种“以物治人”的技术，即都是通过增加对物的控制而减少对人工的依赖来降低不确定性，从而使工人行动与生产组织单位所希望的行为相一致，以更好地实现组织目标。如本章第一节所言，泰勒制是对劳动组织过程的全面改造，其特点是立足于生产过程的细微环节，从每一道工序、每一个生产工具乃至每一个工人的动作入手，通过严格的科学测量，设计出

① 比如，20 世纪中期福特汽车公司的流水生产线，将汽车制造过程分成 8772 个工序。

最佳的工位设置、最合理的劳动定额、标准化的操作方法、最适合的劳动程序。泰勒制消除生产过程不确定性的主要做法包括劳动方法标准化、制定标准时间、有差别的计件工资、挑选和培训工人、管理和分工等。本质上，泰勒制所提倡的不确定性应对策略是通过将劳动过程客观化，削弱工人尤其是技术工人对生产过程的控制权和影响力，在生产程序完全模式化基础上最大限度地减少生产过程中的不确定性。正是在泰勒制的指导下，流水线的生产技术得以普及开来。

自动化流水生产线技术和泰勒制虽然是发生在车间里微观生产过程中的技术革新，即通过对生产要素的重组及控制来克服生产过程中的不确定性，但其产生的影响力却远远超越了经济范畴。可以说，泰勒制重构了社会阶层结构，带来了一场社会革命[①]。这具体表现在两点：一是职业管理阶层开始出现，这部分群体虽然属于被雇佣阶层，但却是其中的“贵族”，也构成了资本主义社会中产阶层的主体；二是技工阶层因为其技能可替代性而逐渐被边缘化。自动化流水生产线与泰勒管理制依靠两种途径发挥作用，即标准化的批量生产和生产工序规范化。在这种生产过程中，劳动出现了“退化”[②]，生产工人只需要通过外部技能形成路径掌握通适性一般技能即可胜任：一方面技工的技能附加值贬值，另一方面技工之间在生产能力上相互替代性更强，由此瓦解了技工之间的团结，更利于雇主驯服工人尤其是技工。可以说，自动化流水生产线技术和泰勒制确实对技能形成方式尤其是师徒制之类的内部技能形成造成了很大的冲击，这些事实后来也成为一些“技术决定论”学者解释师徒制危机的现实依据。今天看来，立足于“技术决定论”解释师徒制的危机显然是错误的，这种论点更多是一种理论上的推理与想象，忽略了工业化机器生产过程中师徒制

① 《列宁选集》（第三卷），解放出版社，1979，第511页。

② 哈里·布雷弗曼：《劳动与垄断资本——二十世纪中劳动的退化》，方生、朱基俊等译，商务印书馆，1979。

不但一直存在而且发挥重要作用的事实。从理论上推理，泰勒制及其指导下的自动化流水生产线如果能够在生产过程中顺利执行的话，肯定会在生产过程中完全架空技能及技工的作用。可是事实并非如此简单。

从20世纪20年代开始，以美国为主的西方发达资本主义国家开始在生产过程中推行泰勒制和自动化流水生产线，虽然在初期这使生产效率取得大幅度的提高，但这种忽视劳工主体性技能、将“劳动客观化”的做法并没有消除生产过程中的不确定性，相反还招致了工人的不满与抗争。枯燥的重复性简单加工劳动，加剧了工人尤其是技能工人的厌倦与排斥情绪，工人怠工、罢工以及劳资冲突等事件不断出现，阻碍了生产过程的顺利展开。泰勒制劳动过程管理的前提假设是将工人视为一味追求利益最大化的“经济人”，把工人定位成劳动程序上的活机器。如梅奥等人所言，这种假设显然是有悖于社会事实的，车间的劳动过程实质上也是一种社会交往过程，工人是处于社会关系中的社会人，“社会交往、他人认可、归属某一社会群体等社会心理因素”① 是消除生产过程中不确定性的重要因素。虽然梅奥等人通过“霍桑实验”而对泰勒制“经济人”假设的过分否定也饱受批评，但就技能形成而言，这也明确地告诉资本家，一味地对工人“去技能化”不但无法实现消除不确定性的理论目标，相反会引发技工反抗的劳动政治行为。而且吊诡的是，生产实践中技术的升级换代在使“劳动过程退化”（布雷弗曼语）的同时，也使技工越来越重要。Kazuo Koike 等人认为，机械化（mechanization）的流水线在生产工序操作上有两种类型：常规操作（usual operation）与非常规操作（unusual operation）。常规操作是指简单而单调的重复性例行加工行为。在常规操作程序上，产品质量上的优劣已经由生产机器来负责了，所以对工人技能进行考核的标准是操作的速度及动作的

---

① 乔治·埃尔顿·梅奥：《工业文明的社会问题》，张爱民等译，北京理工大学出版社，2013。

准确度。在常规操作中，生产工人只需要掌握能够配合机器生产的简单技能即可。而非常规操作则不然，需要更丰富更熟练的工人技能。非常规操作主要应对的是生产过程中出现的突发事件，这种突发事件可区分为生产变化和生产问题两种类型。Kazuo Koike 等人指出，无论是生产过程出现变化还是面临问题，都是流水线上的机器所无法解决的，必须依靠技工的操作技能才能应对（dealing with changes/problem）[①]。可以说，无论是手工作坊式的小规模生产，还是流水线式的批量生产，都需要高技能的工人来应对生产过程中遇到的不确定性。所以，很多技能形成研究者认为，建设一个完善的技能形成体系——无论是企业的还是社会的——培育技能工人是维持生产秩序乃至企业创新的关键所在。在这样的背景下，技能形成体系（包括师徒制）日益得到西方工业化国家和企业组织的重视。不过，如上文所言，这些国家在技能形成的演化轨迹上却走向了不同的方向。

二　师徒制：嵌入在社会关系中的技能形成方式

通过梳理西方技能形成理论的学术脉络，我们知道，技能形成方式可以划分为外部技能形成与内部技能形成两种类型。划分技能形成类型的标准不是根据技能学习地点而定的，而是根据技工劳动力市场及其企业治理的制度类型而定的。对于师徒制而言，它虽然是一种内部技能形成方式，但在中国社会的文化环境下，师徒制在具有企业委托培养或定向培训等内部技能形成方式属性的同时，还具有自己特有的经济社会属性。围绕师徒制展开的技能形成不但是一种技能学得行为，而且还是一种涉及劳工雇佣、行会宗法乃至社会阶层流动的经济社会行为。

首先，师徒制在技能传授实践中形成了较强的经济关联度。

---

① Kazuo Koike, T. Inoki, *Skill Formation in Japan and Southeast Asia*, University of Tokyo Press, 1990, pp. 7 –9.

在传统师徒制中，这种经济关联度大多直接在师徒之间达成——师傅通过传授徒弟技能交换徒弟的无偿或廉价劳动服务[1]。在师徒制工厂化后，这种经济关联度进一步扩大了，牵涉到三个利益主体——工厂主、技工师傅以及学徒工。对于工厂主而言，其考虑的是投资师徒制培训的成本—收益之间的对比。在工厂主与师徒制的经济关联度中，西方技能形成理论中的可信承诺与集体行动困境是决定工厂主是否选择师徒制技能形成方式的关键变量。对于技工师傅而言，由于师傅技工也是雇佣劳工，因此师徒之间除了传统的经济利益交换关系外，还存在着谋生岗位之间的竞争关系。在这种经济关联度中，只有创设一种激励机制保护技工师傅的劳动安全与权威地位，才能为师徒制技能传承的有效性提供制度保障。

其次，师徒制在中国传统社会中一直带有较强的宗法家长制色彩。师徒制的宗法性主要体现在如下几点：一是师徒制在技能传授实践过程中，师徒之间除了利益交换的劳资关系外，还有生活依附关系。二是对于师傅而言，徒弟虽是雇工，但在社会关系层级中，属于师门内部的自己人，即费孝通先生所言的中国人社会关系差序格局中的核心圈子。三是师徒关系的达成多是基于乡缘或地缘。虽然一直以来师徒制之间都存在师徒契约，属于一种合同管理，但这种制度化（或者合同化）管理方式通常需要中间熟人做担保和介绍方能达成[2]，是嵌入非正式的社会关系之中的。彭南生认为这种宗法性既是中国传统社会文化制度下的产物，也是师徒制技能传承质量的有效保证。在民国后期对师徒制的现代化改造，以及新中国成立后对师徒制的社会主义改造中，都设计了必要替代制度，从而能够在削弱师徒制宗法家长性的同时，也为师徒制技能形成的有效性提供制度支撑。

最后，师徒制在中国的兴起与发展既与产业属性密切相关，

---

① 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第196页。

② 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第222页。

同时也是在中国传统的“重道轻艺”“重农抑商”社会土壤之中成长起来的。“重道轻艺”的社会传统使中国外部技能形成的教育体系一直落后于西方资本主义国家，“像技工教育之类，如果不同工作场所有密切合作的话”，“在任何情况下职业学校都不可能培养出熟练工人”[①]，而且长久以来，中国主流教育体系中一直缺乏生产科学知识培训以及操作技能实训等内容。而“重农抑商”及“学而优则仕”的政治经济传统使社会精英群体不愿意从事属于“下等阶级”的工商行业。因而在传统的中国社会，师徒制里的学徒工大多数来自底层社会的贫困群体，其中绝大部分来自农村[②]。这一方面导致学徒工在劳动力价格上是低廉的，另一方面也使学徒工社会群体在师徒制中更加驯服且易于管理。中国社会的历史文化传统在今天依然对技能形成教育有着重要影响。目前中国劳动力市场的结构性失业——大学生失业与技工短缺并存——问题就是例证。因此，如何建构既适合于中国社会土壤，又具有技能实训质量的蓝领工人技能形成体系，成为中国当下职业教育政策建构必须面对的现实挑战。或许重建师徒制是其中一个适合的现实选择。

三　中国工厂师徒制历史演化轨迹的解释框架建构

回溯历史，中国工厂师徒制演化经历了如下四个阶段：第一阶段是晚清至民国初期，这是中国师徒制工业化时期。在这个时期，师徒制作为一种技能形成手段从传统手工产业扩展至机器化工厂之中。随着工厂学徒工规模的不断扩大，师徒制在扮演技能形成角色的同时，也成为一种契约性劳动用工制度。不过师徒制在治理机制上，依然带有浓厚的宗法性。第二阶段是民国至新中国成立前，这一阶段是师徒制的现代化改造时期。国民政府对工

---

① 李忠：《民国时期劳工教育述论（1927～1937）》，《山东师范大学学报（人文社会科学版）》2011年第1期。

② 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第202页。

厂师徒制进行现代化改造的目的在于：（1）强化师徒制技能形成功能，治理将其作为廉价劳动力来源的做法；（2）借工厂师徒制现代化的契机，向劳工灌输三民主义思想，防止劳工被“共产主义之谬论”迷惑毒害[①]。虽然南京国民政府对工厂师徒制的现代化改造带有一定的政治意图，但客观上促进了师徒制技能形成的发展。第三阶段是新中国成立初期到20世纪80年代（1983年）国家用工制度改革之前，这是工厂师徒制社会主义改造和新师徒制建立的时期。在新中国工业化优先战略以及技工短缺的背景下，师徒制成为当时主要的技能形成方式，尤其在国有制造企业里更是如此。第四阶段是20世纪80年代至今，这段时期是中国工厂师徒制陷入危机的历史阶段。这种危机主要表现在两个方面：（1）师徒制这一内部技能形成方式逐渐被外部技能形成方式取代；（2）现存的师徒制出现技能传授危机，工厂师徒制无论在用工雇佣还是在技能形成上都逐渐被边缘化。

简单梳理中国工厂师徒制发展的四个历史阶段，我们会发现，在前三个阶段师徒制一直是重要的技能形成方式之一。尽管在这三个历史时期，师徒制也面临各种转折与挑战，但多集中于作为雇工制度面向的师徒制。而从20世纪80年代开始，中国工厂师徒制在用工雇佣以及技能形成上都陷入了危机。本章第二节已经立足于企业治理机制与劳动安全两个变量建构了技能形成方式差异的理论框架：技能形成方式并不是企业自身根据利益最大化原则而能够随机取舍的，而是与企业治理的制度类型相匹配的[②]。下面将就中国工厂师徒制的自性对西方技能形成理论进行本土化调适。

企业治理制度是指“相互依赖的经济行为人（企业）为了组织自己的交易，为了保持经济活动持续性而采取协调机制（coordi-

---

① 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第359页。

② P. A. Hall & D. Soskice, *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, New York: Oxford University Press, 2001, p. 152.

nation mechanism)"[1]，涉及企业内部组织形式及企业与供应商、竞争对手、客户和国家之间关系模式等内容，可以分为三类：计划经济制度、自由市场经济制度以及协调性市场经济制度。前两者各取一个极端：计划经济制度根除市场，依靠政治权威，执行"集中化"原则进行企业治理，企业间形成行政关系；自由市场经济制度释放市场力量，依靠自由市场，执行"竞争替代"原则进行企业治理，企业间形成市场自由竞争关系。协调性市场经济制度则中和了计划经济和自由市场经济的特点，主要以德国和日本为代表，它通过企业间或企业内的联合与协商（如行会组织）干预市场，限制企业间的恶性竞争，依赖联合网络，遵循关系性和不完全契约原则来交换资源从而进行企业治理[2]。在企业治理机制中，影响企业技能形成方式的治理机制主要体现在企业竞争形式以及劳动管理制度两个方面。所谓企业竞争形式是指同类企业间关系结构，主要分为"非自由企业"和"自由企业"两种。前者表现为行政关系和"有组织竞争"关系[3]，这两种关系结构主要通过非市场治理机制实现；后者表现为自由竞争关系。所谓劳动管理制度是指调节工人雇佣、付薪、组织的规则制度，可以分为管制市场劳动管理制度和自由市场劳动管理制度。三种企业治理机制与技能形成可行方式的关系可参见表 3－1。

表 3－1 企业治理机制与技能形成方式

关联内容＼治理机制	计划经济	自由市场经济	协调性市场经济
竞争形式	否定竞争	自由竞争	有组织竞争
劳动管理制度	否定利润原则	逐利原则	反利润原则
技能形成可行方式	内部或外部培训	外部培训	内部或外部培训

① 高柏：《经济意识形态与日本产业政策》，上海人民出版社，2008，第 7 页。

② P. A. Hall & D. Soskice, *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, New York: Oxford University Press, 2001, p. 8.

③ 高柏：《经济意识形态与日本产业政策》，上海人民出版社，2008，第 16 页。

协调性市场经济类型存在两个重要的基本原则，即“抑制过度竞争”和摈弃企业劳动管理中的“课利动机”[①]，这两个原则在企业内部技能形成方式的选择上起到了关键作用：一方面企业间的关系是管制竞争关系。企业之间存在的联合性共同行动限制了外部劳动力市场的冲击，企业通过行会组织、同业协会、卡特尔等非市场治理机制限制企业间自杀式的恶性竞争行为，监督和惩罚行业中企业间的相互挖人等资源争夺行为。另一方面执行管制市场劳动管理制度。工人没有直接暴露在自由市场中，在企业内，年资薪金制度在一定程度上限制了老工人和新工人之间的竞争，保护了工人的薪酬安全，而终身雇佣制则提供了永久性的雇佣关系。在协调性市场经济中，国家既不允许工人罢工，也不允许企业自主解雇工人，工人不会因为自己只有某项特殊技能或者其特殊技能被共享而担心自己的收入与就业稳定问题。管制竞争关系模式和非市场性劳动管理制度为企业内部技能形成方式提供了配套的匹配制度（complementary institution），使企业自我技能生产成为可能。

相反，在自由市场经济制度下，企业主要采用外部技能形成方式。自由市场经济的基本原则是主张最大范围地撤销对市场的管制，崇尚自由竞争，以利润原则来组织企业劳动管理行为。市场化的正式契约成为协调企业关系和劳动管理的重要制度力量：首先，在企业竞争形式上表现为自由竞争关系，自由市场经济中的企业面临技能人才可能被挖走（poaching）的风险，存在“不确定性回报”（uncertain return）问题，这迫使企业主要通过劳动力市场或委托职业学校实现技能形成。其次，执行自由市场劳动管理制度，工人被置入自由、开放的劳动力市场中而形成相互竞争关系，相对透明的劳动力供需信息（价格信号）及劳动力自由流动强化了技术工人对自己“绝活”的

---

① 高柏：《经济意识形态与日本产业政策》，上海人民出版社，2008，第12页。

保护，进而又推动工人在技能培训上不断自我投资[①]。在自由市场治理机制中，企业既可以自由解雇工人，工人也有权自由组织起来进行罢工，企业和工人在技能形成上都面临由市场压力形成的风险约束，这迫使企业采用不同的技能形成战略（如发展标准化生产模式）使之对技能工人的依赖最小化，因此企业最终选择外部技能形成方式[②]。

回到中国工厂师徒制演化的历史阶段，尽管不同时期师徒制所处的制度环境有所差异，但在核心机制上却与表 3 - 1 呈现的有契合之处。从晚清到民国初期，经济社会治理中的行会体制为工厂师徒制的快速发展奠定了制度基础。当时，中国行会制度虽受到太平天国运动的冲击，但经过重建后逐渐恢复了往日的生机。在当时的经济行为治理中，行会组织（或称为同业公会）的主要作用体现为两点：一是管制同行间的恶性竞争；二是联合应对外国资本对民族工业的冲击。对于师徒制而言，行会组织通过行规限制同行竞争主要体现为如下几点：（1）制定严格的劳动用工制度，规定统一的劳动力价格[③]；（2）师徒技能形成的制度化，行会组织对师徒制的学徒条件、费用、数量以及培养年限等均做出了严格的规定；（3）严厉惩罚违反师徒制行规的行为。这种惩罚规定涉及三方，即技工师傅（或业主）、学徒以及工厂。其中对同行违规雇请行为的处罚尤其严厉，“倘徒三年未满，别店不得雇请，如违店主处罚，徒永革逐”[④]。行会组织通过对自由劳动力市场的管制以及对同行间挖人行为的处罚，有效地解决了内部技能形成所面临的可信承诺及集体行动困境问题，为师徒制的生长提供了制度土壤。从这个意义上来说，晚清至民国初期，中国经济行为

① 凯瑟琳·西伦：《制度是如何演化的》，王星译，上海人民出版社，2010，第 20 页。

② 凯瑟琳·西伦：《制度是如何演化的》，王星译，上海人民出版社，2010，第 73 页。

③ 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第 48 页。

④ 转引自彭南生《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第 240 页。

的行会治理机制与西方发达资本主义国家的协调性市场经济制度非常类似。尽管中国师徒关系治理中的宗法家长性因带有一定的人身依附关系而饱受争议，但客观而言，它在一定程度上维护了技工师傅的利益与权威地位进而使师徒间技能传承能够顺利展开。不过与西方协调性市场经济国家不同，中国行会组织存在所谓的“经济实力强大，而政治实力弱小”的情况，一直没有获得类似于德国行会组织的准公共权力。因此在工业化转型过程中，面对市场强大的逐利取向，中国行会师徒制未能抵抗住，出现了异化现象。

在民国至新中国成立之前，国民政府在对师徒制进行现代化改造的过程中，通过法制手段进一步规范师徒关系，这在一定程度上削弱了师徒制中的宗法性，但在师徒制技能形成治理上依然延续了上一阶段的行会体制。在这一阶段，国民政府通过如下两种方式进一步促进了师徒制（尤其是工厂师徒制）的技能形成功能：首先是强化行会体制在经济社会治理中的地位与作用。1918年的《工商同业公会规则》从法律上规定了行会组织的合法地位，明确了其“独立自治、民主制度以及契约管理”的本质特性，使行会组织取得了飞速的发展[①]。后来，为了阻止同行或非行会同行之间在技能形成上的搭便车行为（或恶性竞争等行为），进一步强化行会及行规的权威与组织力量，1933 年修订版的《工商同业公会规则》对同行做出了“强制入会”的法律规定。其次是强化对技工师傅以及学徒工的劳动保护。为了保障师徒制技能形成本色避免其沦为廉价劳工雇佣制度，国民政府出台了《工厂法》等法律文件，强化对劳工的劳动保护。另外，赋予工人结社的自由，通过组建工会等组织增强劳工的自我保护能力。所有这些制度措施，一方面制止了挖人外部性对师徒制技能传承的伤害，另一方面也保护了劳工的劳动安全，使师徒制免遭自由市场竞争的侵蚀，

---

① 朱英：《转型时期的社会与国家：以近代中国商会为主体的历史透视》，华中师范大学出版社，1997。

从而为民族工业化生产提供了技工人才储备。不过遗憾的是，师徒制现代化改造很快因为时局动荡而中断了，改造的效果也随之大打折扣。

新中国成立后，尤其是1956年社会主义改造完成，从产权制度上消灭了私有制，公有制（国有及集体所有）成为普遍形式。这样的背景对师徒制技能形成产生了两个方面的影响：首先是立足于私有制基础上的独立自治行会组织逐渐消失，这意味着解决同行间挖人外部性问题的行规力量已经失效；其次是社会主义改造重构了师徒关系，取消了师徒制中的宗法性。不过在计划经济时期，两种制度力量替代了过去行会制及宗法家长制在师徒制技能形成中的作用：一是行政化经济治理机制。计划经济治理机制遵循集中统管和平均主义的原则，企业间是无竞争的行政关系①。无论是物质资源还是劳动力资源都是由国家相关职能部门统筹分配，公有制企业同行之间根本没有在技术工人上的竞争，且劳工流动由政府劳动人事部门严格控制。在这种情况下，师徒制面临的挖人外部性挑战根本无法形成。二是在师徒关系治理上，公有制企业执行“否定利润原则”的劳动管理制度。终身雇佣、报酬与福利的稳定为工人劳动安全提供了制度保障，同时在某种意义上，相对平均主义（根据身份或工龄）的资源分配原则使传统师徒制中的权威等级色彩在新师徒制中得到延续。因而，这两种制度力量为新中国成立后的师徒制发挥有效作用提供了很好的匹配环境。

20世纪80年代以后，是师徒制陷入危机的阶段。导致师徒制陷入危机的原因在于其生长的制度土壤发生了改变，即国家用工政策与市场化改革。前者使学徒工群体逐渐消失，师徒制作为一种技能形成手段整体上逐渐被边缘化，而后者则使师徒制技能传承陷入危机。对于国有企业而言，市场化改革使企业走向产

① 如果说有竞争关系，则主要表现在和国家的谈判能力上，这和市场竞争关系完全不同。

品市场、使工人走向劳动力市场：企业间竞争关系形成，挖人外部性问题凸显；而自由劳动力市场制度的建立，使师徒关系演变为劳动力竞争关系。当然市场力量的释放在某种意义上是一种进步性改革，但对于师徒制而言，这种国家经济社会治理机制改革彻底颠覆了其生长作用的基础。因而，如果缺乏解决挖人外部性与劳动安全问题的匹配制度的话，即使企业有心建设师徒技能形成制度，以改变技能工人短缺以及一些关键工序工艺失传的局面，师徒制也难以重现计划经济时期的技能传承效果。

作为一种内部技能形成手段，中国工厂师徒制的历史演化轨迹是与当时的经济社会制度变迁相伴相随的。制造产业中师徒制的命运转折不是技术进步的结果，也不是外部技能形成对其的自然替代。尽管很多研究指出了外部培训在技能形成上的优势，譬如培训的系统性和科学性，但绝不能据此判定师徒制在技能形成上是可有可无的。有些学者的实证研究指出，在工业化大生产过程中，内部技能形成方式（包括师徒制）传授的技能知识只占整体生产技能知识总量10% ~20%[①]，但这种占比很小的技能知识异常重要，甚至影响到核心生产程序的顺利进行。下面的章节中，笔者将使用本章建构的理论框架对中国工厂师徒制四个阶段的历史变迁分别进行解释。

---

① Kazuo Koike，T. Inoki，*Skill Formation in Japan and Southeast Asia*，University of Tokyo Press，1990，p. 12.

第四章　从谋生到谋利：清末民初行会师徒制的工业化转型

师徒制作为一种技能形成方式在中国具有悠久的历史。根据历史考证，一般认为，中国师徒制起源于商周时代的氏族工人，其技能传承覆盖的范围以氏族为边界。在封建经济方式兴起后，近代之前的中国师徒制逐渐分化为两种路径——官府工匠与民间工匠技能传承方式。在官府工匠序列内，师徒制技能传承基本上有两种方式：一是在父子（或直系亲属）之间展开，这是主要的技能传承方式。这种技能培训是建立在血缘基础上的世袭家传，“工匠之子莫不继事”[①]。在世袭式的师徒制下，技能形成方式实质上与英德两国的行会学徒制一样，具有界定社会阶层的功能，“夫是，工之子恒为工”[②]。二是官府强制性师徒制，即要求工匠必须向受训者传授技能，并且定期考核。而且为了保证师徒制技能传授的质量，在学徒生产的产品考核上实行师徒责任连带制——师徒共同署名[③]。对于民间工匠序列而言，师徒制技能形成除了世袭家传外，还会从家庭成员之外（比如从家族内，即所谓的兄弟相承）招收学徒工。但从社会成员中招收学徒工是在明代中后期匠籍制度瓦解（正式废除在清顺治年间）后逐渐兴起的。不过，其招徒方式不是基于劳动力市场，而是通过社会关系进行介绍连接

① 《荀子》卷四《儒效篇》。

② 《国语》卷六《齐语》。

③ 《汉书》卷九十一《货殖传》。

的，这中间通常需要设立熟人关系式举保机制以分担民间工匠传授技能的风险。

在中国漫长的封建经济社会历史进程中，这两种技能形成方式虽然分离，但在实践中，二者都带有强烈的宗法性，遵循一定的身份等级制[①]。这里值得注意的是，民间工匠的技能供给往往是官府工匠获得技能的一个重要来源，这在明朝时期表现得尤其明显。在产业基础上，二者都是传统手工业生产的技能供给方式。在宏观上，与英德两国行会学徒制转型类似，推动中国传统师徒制演化的首要动力也是工业化浪潮。不过，中国师徒制工业化转型在时间上较英德要晚，是在晚清政府办实业过程中才真正开始的。而且与英德两国主动工业化不同，清末民初时期师徒制的转型背景是在海外工业与军事殖民力量干预下的被动工业化——官办干预以及民族资产阶级力量不足是当时中国师徒制演化的特殊环境。正是基于这个原因，笔者选择清末民初——这个充满动荡巨变的年代——作为解析中国师徒制演化历程的第一个关键时刻节点。

第一节　匠籍制度下的技能形成：前近代师徒制素描

在自然经济时期，中国师徒制作为一种职业技能形成方式其主要功能及角色是谋生：一方面受训学徒工可以依托师徒制满足当下过活需求，且能学到将来独自谋生的技能；另一方面对于师傅而言，学徒工可以作为劳动力资源（廉价甚或无偿）在一定程度上提高师傅的谋生能力，作为交换，师傅不但对徒弟负有技能传授的义务，还承担徒弟伦理道德方面社会化的责任。在谋生主导的师徒关系结构中，师徒关系的伦理性远远超越师徒间的经济交换性。因而，维持师徒关系的纽带除了师徒间相互的经济性交

---

① 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第199页。

换外，更重要的是师徒关系背后的宗法家长制。具体而言，中国传统师徒制具有如下明显的特性。

一　“工”与“匠”分立

在传统手工业生产过程中，“工”主要是指具有一定技能从事直接生产劳动的劳动者，“工，巧饰也”[①]。而“匠”除了要具有专门的生产技能，即从事治、做、制造等工作外，还要具备教育的能力。换言之，“匠”是传统手工业技能的传承者，“选忠信博闻之士为之师傅，以匠成之”[②]，手工业生产技能需要通过“匠”以师徒制的形式加以传承。对于师徒制技能传承而言，“工”与“匠”分立一方面意味着在技能资格上对师傅有一定的要求，另一方面也说明在技术工人内存在一定的分层。当然，“工”与“匠”后来虽在概念上逐渐混同——指手工业生产中具有一定技能的体力劳动者，但工匠群体内的分层体系却逐渐制度化了。

二　“官府工匠”与“民间工匠”分立

从历史上来看，官府工匠与民间工匠分立的格局是在秦汉时期成型的，其中最重要的驱动力是土地私有制化及封建生产关系的确定。井田制瓦解后，官府通过奴隶制对工匠进行人身占有控制的关系也随之削弱，取而代之的是封建性人身依附关系。与此同时，大量个体小农出现了。在这些条件下，“工商食官”格局逐渐被打破，官府工匠与民间工匠分立并存格局逐渐定型，二者各自的技能形成体系也不同。当然，官府手工产业在技能供给渠道上是占据优势地位的，它除了自身通过工师训练技能劳动力外，还通过工匠徭役制（通过轮班或住坐）从民间获得技能劳动力（且通常是免费的）。

---

① 《说文解字》转引自余同元《传统工匠及其现代转型界说》，《史林》2005 年第 4 期。

② 《北史·献文六王传·咸阳王禧》，转引自余同元《传统工匠及其现代转型界说》。

第一，官府工匠，是指在官府手工业中从事生产劳动的工匠，官府手工业是由封建国家直接经营、管理的，所有权属于国家。从秦汉时期一直到清朝早期，官府手工业都非常发达，不但规模庞大，而且涉及的行业门类众多，主要有织染业、铸钱业、制瓷业、矿冶业等。据《考工记》记载，隋唐时期，官府手工业就很发达了。唐玄宗年间，仅工部少府监的工匠就达 19850 人。到了明朝，官府工匠人数进一步增加。明朝初期，轮班工匠就达到 20 余万名，分布在 62 个行业，每季在北京服役的工匠就达 11000 名。嘉靖年间，内府所管的住坐工匠达 12000 名，涉及 188 个手工专业[①]。如上文所言，官府工匠中的特殊技能传承多以世袭家传的方式进行，并无现代意义上的正式师徒制，只有“新工”与“故工”之分。新工及故工的技能培训时限会有所差异，但均由工师承担。与普通工匠不同，在官府工匠体系中，工师通常分设两种角色：一是对普通工匠生产劳动过程和产品质量进行监管和检验，根据规定的标准对之进行考核检查，即所谓的“工师效工”；二是技工教师，教授新工学习简单的手工业技艺，即如《均工律》所言的“工师善教工”。因而在官府手工业中，工师通常能够获得极少量的报酬且地位稍高于普通工匠，但由于匠籍制度的存在，这部分体力劳动者依然处于社会底层。

在官府工匠中，技能形成体系结构包括三个等级，即工师、普通工匠以及学徒工[②]。工师是技能水平较高的工匠，负责监督生产和教授技能。到了明朝，工师已经成为一种官员，可支取俸禄[③]。普通工匠的主要职责是直接参加手工业生产劳动，主要由从业两年以上的故工构成。在官府工匠体系中，普通工匠多以“食粮”的形式获得一定的报酬。学徒工则包括新工和从业两年以下

---

① 季迅如：《中国手工业简史》，当代中国出版社，1998，第 190 页。

② 实为新工和故工，由于这些劳动者进入手工业后都要跟随工师学习技能，因而笔者在此为了分析便利，称之为学徒工。当然，他们与真正意义上的学徒工存在较大差别，如被强制性劳役、被限制人身自由等。

③ 陈诗启：《从明代官手工业到中国近代海关史研究》，厦门大学出版社，2004。

的故工，其来源通常有三个：一是官府的“隶臣”（男性劳动者）和“隶妾”（女性劳动者），即以官府奴婢身份从事手工生产劳动，“隶臣（妾）”的劳动是终生的且完全是无偿的；二是刑徒，指因触犯法律而被判处徒刑的社会罪犯，虽然刑徒在刑满后会成为自由人，但在官府从事手工业生产劳动的过程中，也属于人身极不自由的强制性无偿劳动者；三是官府征发服役的更卒，这部分人虽然名义上是自由劳动力，但在服役限期内是不自由的，且劳动也是无偿的。

从唐代开始，官府工匠技能培训就较为成熟和系统了。一般来说，为了保证官府技艺高超工匠群体的稳定以及官府手工业产品的质量，官府工匠体系内的师徒制通常由官府主管部门协调和干预，带有较大的强制性，也有严格的操作规范：（1）在培训期限上，会根据学徒工的从业时间以及工种难易程度进行确定。就劳动者从业时间来说，通常培训期为一至两年，“故工一岁而成，新工二岁而成”[①]；就工种难易程度来说，时间则比较灵活，简单工种“有三月者，有五十日者，有四十日者”，复杂工种则九个月至四年。（2）建立监管和处罚机制，以保证官府工匠师徒制的技能传承质量。官府工匠主管部门一方面会根据技能水平对劳动定额进行规定，通常第一年，新工（新学徒）的定额是故工（老学徒）的一半，第二年则相同，以保证工匠的学习时间；另一方面是实行师徒责任连带制，被培训者所生产的产品同时要注明培训者的名字，即所谓的共同署名，“皆物勒工名”[②]。如果学徒工在规定时间内学习了技能却不能生产出合格的产品或者产品被评为下等，工师和学徒工一起受罚。与此同时，还对师徒制的技能传授过程进行监管，委派专人定期进行考核。如从唐代开始，就设立了“掌百工技巧之政”的少府监和“掌土木工匠之政”的将作监以负责官府工匠的师徒制考核与培训，“教作者传家技，四

① 《均工律》。

② 《新唐书》卷四十八《百官志三》；《唐六典》卷二十二《少府监》。

季以令丞试之，岁终以监试之”[①]。(3) 严格的匠籍制度。为了强化对工匠身份和技能劳动力的控制，从唐代开始国家就对工匠进行专门的户籍管理。所谓匠籍制度，是封建朝廷对所有工匠进行单独户籍管理的制度，“工在籍则谓之匠”[②]。在匠籍制度的严格规定下，工匠不仅身份固定而且职业世袭，世代服役。在明代，工匠服役的方式主要分为住坐和轮班两种。所谓住坐制，就是服役工匠要迁居到工作场所，住在固定的坊厢内，按分工编订排甲。所谓轮班制，就是工匠分班定期轮流赴北京服役，明洪武十九年（1386 年）就明确规定“以三年为班，更番赴京轮作三月”[③]。在明代工部的四清吏司中，营缮清吏司就负责管理江浙等地轮班工匠的簿籍[④]。

从技能传授角度而言，匠籍制度不仅仅是一种社会控制手段，该制度将职业伦理与家庭伦理结合在一起，在一定程度上有利于工匠技能世代传承的稳定[⑤]。但严格而残酷的匠籍控制制度也遭到了工匠的激烈反抗，其反抗有两种方式。一种是隐瞒匠籍身份不报，正如洪武十七年间（1384 年）工部尚书麦至德所言：“天下工匠，多有隐为民籍而避役作者。”另一种是工匠失班及逃亡以躲避徭役，“诸色工匠，多有逃逸”[⑥]。仅在明朝景泰元年（1450 年），逃亡的工匠人数就达三万四千八百多人，天顺四年（1460 年）达三万八千四百余人，成化元年（1465 年）逃匠人数达一万八千五百九十二人[⑦]。到明朝嘉靖四十一年（1562 年），随着官府手工业规模及工匠人数的急剧膨胀，以及工匠的反抗，国家对官府工匠的人身控制力大大削弱了。其中最重要的一个表现是废除

① 《新唐书》卷四十八《百官志三》；《唐六典》卷二十二《少府监》。
② 《中国历代考工典（第一册）》，江苏古籍出版社，2003，第 42 页。
③ 《大明会典·卷一八九》转引自赵屹《浅析明代官营手工业组织管理机制》，《南京艺术学院学报（美术与设计）》2010 年第 3 期。
④ 白寿彝总主编、王毓铨主编《中国通史（第九卷）》，上海人民出版社，1999。
⑤ 余同元：《传统工匠及其现代转型界说》，《史林》2005 年第 4 期。
⑥ 《明宣宗实录》卷四二，转引自白寿彝总主编、王毓铨主编《中国通史（第九卷）》。
⑦ 童书业：《中国手工业商业发展史》，中华书局，2005，第 216 页。

了轮班工匠的徭役制，取而代之的是纳税制度——规定轮班工匠每名每年征银4钱5分，可免除徭役。到了清代顺治年间（1644～1661年），匠籍制度终被废除，国家对民间工匠的控制力再次被削弱了，工匠身份进一步得到了解放。这在增加工匠自由支配的生产时间的同时，也促进了民间工匠技术的累积和传播。

第二，民间工匠，主要是指在民间私营手工产业中从事生产的工匠。毫无疑问，民间工匠技能形成是伴随着民间手工业发展而跌宕起伏的。在中国手工业发展历史上，虽然民间私营手工业兴起较早，从春秋时期民间手工业就以家庭副业的形式开始出现，但一直到明朝之前，民间手工业发展都非常有限，根本无法与官府手工业相提并论。这其中的原因主要包括：一方面，官府手工业所垄断的市场基本上涵盖了封建社会所有有购买力的统治阶层，这使民间手工业难以获得发展的市场空间；另一方面，严格的匠籍制度严重束缚了民间手工业的发展。匠籍制度通过对国家所有工匠（包括民间工匠）进行注册登记，以随时满足官府手工业的劳役需求。这实质上是通过国家强制性手段保护官府手工业稳定的技能劳动力供给渠道。封建国家通过此法将大量技术熟练的工匠禁锢在官府手工业生产之中，客观上削弱了民间手工业的生产能力，严重制约了其发展。

三　官府工匠与民间工匠的差异

在技能传授上，与官府工匠类似，明代之前的民间工匠也采用师徒制形式，但民间工匠的师徒技能传承有着与官府工匠不同的特征。

第一，技能传承是自愿性的家族累积而非强制性共享。民间工匠的技能传承形式（尤其是特殊技能）多采用世袭家传的方式：要么父子相承，要么兄弟相承[1]。在信息封闭落后的封建社会，一

① 从家族之外招收学徒工，则是在明代中后期，民间手工业兴盛后才逐渐发展起来的，且需要举保机制以及手工业行会参与，以分担技能传授共享而带来的风险尤其是市场风险。

项手工业生产技艺往往需要若干年甚至几代人的摸索与积累才能获得。而这些手工技艺一旦获得，往往成为民间工匠乃至家族谋生，立足的手段，因而很少外传。根据《太平广记（卷三十六）》记载，唐代有所谓的“代传染工”。宣州制笔世家诸葛氏，其生产技艺就是数百年的家族传承。这些手工技艺多在家庭或家族范围内传承，“世间未传其法”。可见，在民间工匠师徒制技能传承过程中，防止技术外传是普遍遵循的一个原则。为了防止手工绝活技艺外传，延续家族技能优势，民间工匠通常采取两种方式：一是慎重选择婚姻对象，技艺精湛的工匠更是如此，因而民间工匠群体中，会出现“相与世世为婚姻”的情况；二是传男不传女，以防止女子外嫁后导致家传技能外传，除非女子“终老不嫁”，如唐代元稹在《织妇词》自注中曾指出“予掾荆时，目击贡绫户有终老不嫁之女”的情况。

第二，遵循社会习惯法而无官府工匠中的正式规定。遵循社会习惯法是中国民间工匠师徒制技能传承最为重要的一个特点，具体而言，主要表现为如下几点。一是师徒技能传承是嵌入熟人社会关系之中的。早期民间工匠通常从家庭内部或同族年轻人中选择授业学徒。即便在近代举保制度形成后，民间工匠师徒制依然依托熟人社会关系运行。二是师徒关系的宗法性高于相互间的经济交换性。毫无疑问，学徒工在师从民间工匠学习技能的过程中，在一定程度上充当了廉价劳动力。但对于中国传统民间工匠的师徒制而言，师徒关系的宗法伦理性更为重要。一方面，徒弟与师傅具有人身依附关系，徒弟在学习技能的同时，还得承担照顾师傅甚至包括师母的生活起居任务。除了承担杂役外，徒弟还要严格遵守师傅在伦理道德上的规范要求，否则将受罚。另一方面，师傅对徒弟除了传授其技能外，也要负责其吃住，甚至要教导其社会规范。因而师徒关系实际上呈现一种“师徒如父子”的形态，带有强烈的宗法家长制色彩[①]。为了体现师徒关系的宗法

① 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第200页。

性，民间工匠在招收徒弟时都要举行收徒仪式。如在浙江嘉兴地区，民间工匠收徒仪式就较为正式，通常选择吉日举行收徒仪式，在仪式上师傅要上座，学徒跪在红毡上向师傅行叩头礼。到了明末清初，这些仪式已经非常规范化了，各个行业基本上都有一套规范师徒制的习俗礼仪。

第三，与官府工匠技能传承不同，民间工匠师徒制缺乏正式的管理组织。在官府工匠体系中，从春秋时期开始，封建王朝就设立专门的机构对之进行管理和控制。到了明朝，这套官僚化控制机制已经非常成熟，形成了中央、地方两大系统。中央系统的管理组织机构主要包括工部、内府、户部等，地方系统主要是指地方有司管辖。此外，还有地方军队卫所对从事军事生产的“军匠”进行管理。据不完全统计，明代工部、内府各监局和都司卫所控制下的工匠，大约有三十万人之多。这些工匠具体分为轮班工匠、住坐工匠和军匠三大类，所属系统、服役时间、服役地点和待遇都各不相同。而在民间工匠体系中，由于封建朝廷一向对民间结社行为采取严格禁止的政策，因而在明清手工业行会组织兴盛之前，民间师徒制技能传承并无正式的管理组织。根据彭南生的研究，在前近代民间工匠的师徒制中，基本的管理组织依赖于宗族。民间工匠会通过宗法家族的制度网络来规范师徒的技能传承①。

由此可见，近代以前的中国师徒制主要依托于封建国家的匠籍制度。在匠籍制度下，无论是官府工匠还是民间工匠，除非皇帝特许，否则将永不得脱籍，世代不得转业，因而其技能传承多是以世袭家传形式进行的。依托于匠籍制度的技能形成方式，虽然存在一定的强制性力量令手工技艺在家庭或家族内部得以传承和累积，但强制性劳役使工匠生活困顿，且他们的社会地位极其低下，这些极易激发工匠的反抗行为。而且，生活困难会促使工

① 具体讨论可参见彭南生《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第199～201页。

匠兼营其他行业，使其逐渐丧失原有技能。根据明《龙江船厂志》记载，明朝时期龙江船厂的工匠“原系起取赴京造船匠人，今（按：指嘉靖时）多不谙祖业”，“知艺者百无一二”[①]。故这种技能传承方式不利于手工生产技能在社会层面的扩展与传播。

因而，在世袭家传式师徒制无法满足生产需求的背景下，从宋代开始，在官府手工业体系中逐渐兴起了一种新的技能形成方式——“法式”艺（学）徒培训法，官府要求“凡利器以法式授工徒”[②]。所谓“法式”就是指技术操作的规范，包括一些最基本的技能知识，内容涉及“名例、制度、功限、料例、图样”等手工生产的方方面面。法式技能形成机制强调生产过程的标准化和定型化，不同行业均具有不同的法式，比如《营造法式》《弓式》《熙宁法式》等。法式艺徒培训实质上是一种培训手工业者行业一般技能的方式，按照本书界定的标准，在某种意义上属于一种外部技能形成方式。它确实能够有效地提高学徒工的培训效率，进而满足官府手工业作坊规模扩大的技能需求。但是在生产实践过程中，经过法式训练的工徒依然需要随师学艺一段时限，方能单独从事生产，而且在培训质量以及技艺水平上都无制度化保障机制。

所以，在笔者看来，虽然近代以前的师徒制已有某些现代基因，但基于强制劳役和匠籍制度的技能形成方式不仅使技艺传承中断的风险增大，而且也无法适应商品经济大规模生产的需求。随着明清时期商品经济兴盛以及人口规模的急剧膨胀，其所遭受的挑战也越来越大。到了明末清初，伴随着匠籍制度的废除、商品经济的发展，以及民间手工业的兴盛，打破“世袭家传”传统的师徒制逐渐走上了历史舞台。这种技能形成方式，在技能传授范围、经济社会功能以及制度属性上都有了很大的变化。

---

① 李昭祥:《龙江船厂志》卷三《官司志》、卷四《建置志》。

② 《宋史·职官五》。

第二节　从社会身份走向职业身份：清代前期的师徒制演化

明代之前，手工行业技能传承基本上以世袭家传为主，工匠身份不但是一种技能的表征，而且是一种社会阶层身份标签。而这种封闭性师徒制之所以成为主要的技能形成手段，除了因为工匠试图维护家庭或家族技能的竞争优势外，更重要的原因在于其匹配的制度基础——严格的匠籍制度以及技能工匠劳役制。如上文所言，匠籍制度和工匠劳役制实质上是国家通过强制性权力为官营手工业建构技能供给渠道，此举在压缩民间工匠技能传播空间的同时，也不利于整个国家在生产技能上的积累与进步。尽管宋代官府工匠体系中已经初步形成了法式艺徒制的技能形成方式，但适应商品经济生产需求的开放式师徒制（招收社会成员）尚未在民间工匠体系中形成气候。明末清初，随着民间商品经济和货币关系的发展，以及资本主义生产关系的萌芽，匠籍制度以及依附于其上的封闭性技能形成方式逐渐被废除。在这样的背景下，民间私营产业（最初是以手工业产业为主）中的师徒制逐渐成为技能形成舞台上的主角，而师徒关系也随之从谋生依赖转向劳动用工。

一　官府工匠技能传承体系的变革

清代前期（1840 年鸦片战争之前）尤其是顺治二年（1645 年）正式废除匠籍制度后，官营手工业逐渐走向了衰落。随之，依托在对工匠强制性人身控制基础之上的技能形成方式也逐渐消失了，雇佣民间工匠成为其主要的技能获取方式。官府手工业所雇佣的工匠分为匠工和夫工两种。在生产劳动过程中，夫工是匠工助手，做一些零活或辅助性工作，并跟随匠工学习相关技能。当匠工年老或生病无法继续服役时，技能水平高的助手夫工可以升为匠工。不过，这种等级序列式技能形成方式依然多延续过去

的传统——父子相传。比如乾隆年间朝广木作中的雕銮工匠就是三代世传——傅起龙、傅大保以及傅文斌。先是傅大保随父以夫工身份帮做活计，然后是傅文斌随父傅大保协助其工作[①]。换言之，这种技能传承方式依然没有改变传统师徒制的封闭性和排他性。不过，官营手工业通过市场化手段雇觅技工在客观上推动了民间手工业和技工队伍的扩展，为民间工匠师徒制走向开放性提供了契机。

第一，从原来的无偿劳役变成为有偿劳动，从原来的强制性劳役转变为自愿应役。顺治十二年（1655 年）明文规定“地方各匠有愿应役者，速行解部，按时照价赴工”[②]。官营手工业的“按工给值”对民间工匠的技能形成起到了很大的促进作用。

第二，在技能工匠雇觅标准上，强调劳动技能水平与品德并重。劳动技能水平是满足手工生产的前提，而品德要求则是出于统一管理以稳定生产秩序的需要。在官雇工匠中，“如有酗酒赌博等事，即严惩驱逐”，并且严肃劳动纪律，统一管理，“其夫役每人各给火洛腰牌一面，稽查出入”[③]。而且为了保证技能劳动力雇佣的质量，还实行责任连带制度，即对办事官员进行追究问责，“官员解送匠役，或名数短少，或不择良工，以老病不谙之人塞责者，罚俸六月”。对工匠技能水平和品德的双重强调意在应对工匠可能出现的反抗。

第三，形成了工资分级制度。到了清代前期，官府工匠体系实行等级工资制。一方面政府规定官营手工业雇佣的民间工匠在工资上要高于民间雇价。乾隆二十六年至三十年（1761～1765年），在京官府工匠工资明显高于江南发达地区的民间雇价，比苏州工匠高出 70%～250%。而且匠工助手夫工的工资也要高，具体可参见表 4－1 乾隆三十年工匠及学徒工的工资情况。另一方面根

① 章永俊：《北京手工业史》，人民出版社，2011，第 306 页。
② 嘉庆《大清会典事例》卷七百十七《工部五十七・匠役》。
③ 嘉庆《大清会典事例》卷七百十七《工部五十七・匠役》。

据技能水平实行等级工资。比如顺治十六年（1659年），规定匠工"每匠给银二钱四分"，而夫工（学徒）则略低于工匠，为"给银一钱二分"。工资等级制度一方面能够保障工匠维持较好的生活水平，激励年轻人学习手工技能的积极性；另一方面按照技能水平付酬，有利于匠工与夫工（学徒）技能传承关系的稳定。

表4-1 官雇和民雇工匠（以及学徒工）工资表

单位：银两

雇佣 工种	通州 官雇	怀柔 官雇	良乡 官雇	固安 官雇	苏州 民雇	南京 民雇
匠　工	0.15	0.15	0.12	0.15	0.06	0.05
夫　工	0.08	0.08	0.06	0.08	0.04	0.04

资料来源：章永俊：《北京手工业史》，人民出版社，2011，第304~305页。经笔者整理而成。

二 民间工匠技能形成体系的变革

清代前期，官营手工业技能形成方式的改变意味着官府工匠与民间工匠从分离逐渐走向融合。毫无疑问，官雇工匠行为中的市场力量萌芽已经折射出封闭排他性的传统技能传承方式必须改变，这种改变首先在民间手工业中出现。从清代前期开始，师徒制在民间手工业的各种行业中已经得到了推广，日后治理师徒制的一些规则也初步形成了。

首先是雇工性质的学徒工群体开始出现。关于清代早期民间手工业招收学徒工的数量并没有明确的统计数据，但从大量的史料中，我们依然能够发现当时几乎所有手工行业都招收学徒工。这些行业既有技能水平要求较高的行业，比如棚匠行业、锢炉匠行业、木匠行业、染匠行业、瓦匠行业、制鞋行业、厨工行业等，也有技能水平要求不高的行业，比如搬运工行业、杀猪行业等。与此同时，不但在传统的手工业，传统及新兴商业中也大量出现了雇佣学徒工，比如传统的票号、典当行以及钱庄，新兴的布业、钟表业、帽业、估衣业等。这些行业中，已经大量出现"富者出

资本以图利，贫者赖佣工以度日”的情况[①]。在民间手工业发达的江南地区，织户对自由劳动力资源需求较大，其中尤以苏州、南京以及杭州等地为甚。据史料记载，当时苏州东城一带以丝织为业的不下万户[②]。南京民间私营手工织坊中，仅缎机就有三万张，纱、绸、绒、绫织机还不在此数。杭州丝织业更成为民间工匠从业的基本依赖，“东北隅数万千家之男女，俱需此为衣食之谋”。为了满足生产的需要，民间手工业者除了直接生产外，还采取分包制生产方式，比如在纺织业中，作坊主可以将生产任务分包给多个小机户，然后由各个小机户再自行雇佣机匠生产。

在技能劳动力资源获取上，民间手工业生产者通常有两种方式。一是直接雇佣掌握一定技能且能够直接进行生产劳动的机匠。清代前期匠籍制度废除后，官府对工匠的人身控制已经大大削弱了。因而在苏州城内，每日清晨都有许多机匠在桥头待雇，靠出卖劳动力谋生，“苏城机户，类多雇人工织”，而且在劳动工资上采用市场色彩浓厚的计件工资制，“机匠计工受值”[③]。二是雇佣学徒帮工。这在当时的手工作坊中很常见，学徒工从事一些辅助性的简单劳动以起到助手帮工的作用，而机户工匠则向其教授基本生产技能。

就技能形成而言，雇工性学徒工群体的大量出现彻底改变了以往世袭家传式师徒制的技能形成方式。一方面通过技能训练，受训学徒可以获得谋生技能；另一方面廉价学徒工可以满足手工业主扩大生产规模、增加谋利额度的需求。师徒之间的这种“密切的经济关联度是传统社会学徒制度广泛存在的主要原因”[④]。在笔者看来，雇佣式学徒工的出现意味着学徒工劳动力商品化开始萌芽，经济理性与技能教育之间的张力开始在师徒制中生发，这为行会组织的介入提供了充要条件。

---

① 《皇朝经世文编》卷五十二《户政》，田畯：《陈粤西矿厂疏》。

② 彭泽益主编《中国工商行会史料集（上册）》，中华书局，1995。

③ 彭泽益主编《中国工商行会史料集（上册）》，中华书局，1995。

④ 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第196页。

其次是师徒制从伦理管理逐渐转向集体主义管理。尽管手工业可考的正式师徒契约是在晚清时（具体是光绪二十五年，公元1899年）[①] 才出现，但从清代前期开始，师徒制的治理已经逐渐转向集体主义契约管理，其中最重要的表现是行会组织的介入，并且对师徒技能传承进行明文规定。在清代前期，按照行业组成的行会组织已经兴起，仅京师地区，大小各类会馆就有445所。当时的会馆一般是行业会馆与同乡组织纠缠在一起，而突破地域界限、完全按行业组织起来的会馆数量并不多。比如在京师445所会馆中，属于工商业会馆的共31所，而其中属于行会性质的会馆只有9所[②]。行会组织的发展虽与工商业经济繁荣相关，但更重要的是它是一种应对清政府“重农抑商”政策的组织化行动。行会组织对师徒制的治理主要涉及学徒期限、行会行东雇佣学徒工数量、学徒学费以及违规惩罚等方面。在学徒期限上，一般为三年。比如，1787年湖南长沙衬铺条规就规定“店家带徒弟，三年为满”，1831年长沙明瓦店业也规定“外行入帮，均要学习三年”，1796年重庆染绸绫布匹头绳红坊业众艺师公议规定“每家铺户以三年兑期学徒”[③]。当然，根据行业技艺难度不同，学徒习艺时限也会不同，比如炼金行业，通常学徒工要学习四年，而1832年长沙角花簪店的琢坊学徒期只有一年。在雇工数量上，一般实行的是“出一进一”，比如重庆染绸绫布匹头绳红坊业众艺师公议规定三年兑期内只能招学徒一个，1828年长沙茶馆条规规定，“门徒三年出师后，明知各铺，方准再带”。在学徒学费上，一般行业不同，学费也不同，但基本上都会规定学徒工要缴纳一定数额的钱财方能入行。比如清代嘉庆年间的长沙香店条规要求学徒工“进师之日，应上钱一串五百文入帮”，1828年长沙酥食汤点业规定“铺家新带门徒，无论子侄，捐钱二千文敬神”[④]。而对于违规者，无论

① 参见彭泽益《中国工商行会史料集（上册）》。

② 章永俊：《北京手工业史》，人民出版社，2011，第308页。

③ 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第197～198页。

④ 转引自彭南生《行会制度的近代命运》。

是行东还是学徒工，行会组织都会给予一定的处罚。1796 年重庆染绸绫布匹头绳红坊业众艺师公议规定每家铺户必须在学徒“出师之时，方才接速复招学徒一个”，如果违反此规定，则“罚戏一台，治酒席”。1828 年长沙茶馆行业规定，只有门徒三年出师后才能招收新的学徒工，“如现未出师私再带（学徒）者”，一旦查出，学徒工将会被“公逐”，而“铺家公罚”[①]。在手工业时代，与英德两国类似，清代早期行会组织的集体管制有效地在师徒制的教育属性与商品性之间达成一定的平衡，从而有助于维持行业师徒制技能传承的秩序。当然，清代行会组织的集体管制与英德两国也存在不同，比如清代行会师徒制中的担保机制。

最后是师徒制中的技能分工开始出现。在传统手工业生产中，师徒制技能形成培训的工人多为掌握整个生产技艺的“全能工人”，到了清代前期，手工业生产中逐渐出现了一些只掌握部分工序技能的学徒帮工，类似于布雷弗曼所言的“局部工人”。这种学徒工类型的产生是与清代前期手工业生产组织方式密切联系在一起的。一般而言，当时民间手工业有四种生产组织方式：一是所谓的家庭手工业，多作为家庭副业而存在，其生产目的也不再局限于自给自足，而是市场交换。家庭作坊生产组织方式在劳动力构成上，基本上是以血缘为纽带的“经济家庭”成员[②]，比如“夫妻店”“父子兵”“兄弟兵”等，不雇佣外人或学徒工。二是铺坊，即前面开店、后面生产的作坊，是一种工商一体的生产组织形式。在技能劳动力获取上，根据行业性质不同铺坊制会有所差异，通常分为招收学徒工和雇佣成手伙计两种。就招收学徒工而言，一般是掌柜师傅负责，长期培养，不招收外工，意在利用学徒工的廉价劳动力，同时也培养其忠诚度；就雇佣成手伙计而言，是由东家负责招聘，伙计雇工属于自由劳动力。东家按劳付酬，伙计雇工也可以相对自由地离店，比如北京同仁堂制药作坊

① 转引自彭南生《行会制度的近代命运》。

② 步济时：《北京的行会》，赵晓阳译，清华大学出版社，2011，第 26 页。

当时就采用此类生产组织方式[①]。笔者以为，这种雇佣技能劳动力方式实质上使东家获得的是一般性技能，一方面铺坊东家意在保护其核心生产技艺不外传，另一方面也可以满足提高劳动生产率、扩大生产规模的需要。三是独立作坊，该生产组织方式适应于从事手工产品制造的作坊。此类生产方式无论在手工业发达的江南还是北方京师一带都比较常见。比如在清代前期丝织业发达的苏州，这种与布店脱离的生产作坊非常多，被称为“染踹坊”，其所雇佣的工人被称为“踹匠”。当时苏州有染踹坊四百五十余处，每个染踹坊各有踹匠数十人不等。在京师，独立作坊分为“卖活作坊”和“门活屋子”两类。其中卖活作坊与染踹坊一样，属于分包制生产。它们都是从上游分包部门领取原材料进行加工，要么是加工完成某道工序，要么是完成半成品，然后再交给店铺，领取加工费。在生产劳动力结构上，此类承接分包活计的作坊多由工头或小业主招收少量工人和学徒工进行生产，不同生产工序的学徒工，生产技艺也有差异。四是个体手艺人，他们要么在店铺作坊领活赚取加工费，要么走街串巷从事各项服务性手工业。在技能水平上，此类手艺人多为能够完成某手工行业全部工序的“全能工人”，一般无力招收学徒工，生产目的不是营利而是为了谋生。

在清代前期，随着经营性手工作坊的兴盛，师徒制已经成为手工业生产重要的技能形成方式。在市场性因素逐渐渗透师徒关系之中时，行会集体主义管制一方面有助于学徒工与师傅雇主之间达成可信承诺，另一方面对技能培训时限的要求也在一定程度上保证了技能训练的质量。当然，前近代时期的师徒制是嵌入社会关系中的。虽然对于此时行会组织集体管制的强度如何尚存疑问，但师徒制中的宗法家长力量也在极大程度上约束了师徒制中市场性的膨胀[②]，在一定程度上防止学徒工沦为廉价劳动力。到了

① 章永俊：《北京手工业史》，人民出版社，2011，第307页。

② 关于传统师徒制中的宗法性，具体讨论参见彭南生《行会制度的近代命运》，第198～203页。

清末民初，随着手工作坊向规模化转型，师徒制无论在技能培训方式还是在匹配治理机制上都迎来了变革。与此同时，这一阶段围绕师徒制转型而产生的利益政治及劳工危机成为后来国民政府干预的直接动因。

第三节　清末民初传统行会师徒制的工业化转型

在近代中国历史上，晚清至民国初期是经济、政治社会治理机制发生巨变的时代。在经济上，工业实业兴起以及西方工业生产方式入侵对传统手工业生产造成了巨大的冲击。在费孝通先生看来，手工业生产模式是建立在农业社会基础上的，需要农村剩余劳动力“养工一年，用在忙时”的支撑[①]。而随着大规模的工业机械化生产方式的发展，无论在生产成本还是在产品市场上，传统手工业根本无力与之对抗而逐渐走向衰落。而与手工业尤其是农村手工业衰败相伴随的是手工从业者的破产和贫困，这部分支离破碎的被费孝通称为“背离者”[②] 的社会群体大部分在工业化浪潮中转变为工厂内的学徒工，成为日后产业工人阶级的主体。在政治上，则是国家政权体制的根本性变革——从帝国专制走向了威权政体（authoritarianism）。如 R. 汤森和沃马克所言，帝国专制统治依赖的是精英主义和社会等级制[③]。这种权威结构在官僚体制上表现为官员与儒生（费孝通所言的绅士）结合的治理方式，在经济生产上则体现为严重的“重农抑商”或“重本抑末”（工商业被视为末业），从事工商业生产的“技能工人”——工匠也被纳

---

① 费孝通：《中国绅士》，中国社会科学出版社，2006，第 77 页。

② 当然，费老所言的“背离者”主要是指流向城市而不再回来的农村子弟。费老认为，农村青年劳动力流向城市不但是一种就业趋势，更重要的是，这是农村“社会的腐蚀过程”，会导致农村社区的衰败。具体讨论参见费孝通《中国绅士》，第 87 ~ 100 页。

③ 詹姆斯 · R. 汤森、布兰特利 · 沃马克：《中国政治》，顾速、董方译，江苏人民出版社，2010，第 26 页。

入严格的政治与社会等级制中。而民国初年的威权政体一方面从政治上提升了工商业资产阶级的地位，另一方面也从意识形态上抛弃了重农抑商的理念，从而为师徒制的工业化转型奠定了基础。

可以说，清末民初时期是中国师徒制发生大变革的第一个关键转折时刻。这段时期，传统师徒制置身于手工业与机器工业，传统手工技艺与现代机器操作技能，以及东方传统交换伦理与西方市场交易规则之间的激烈冲突之中。与此同时，从古代到前近代时期形成的师徒制传统与规则依然存在强的路径依赖效应，对清末民初师徒制的工业化转型产生了较大的影响力。

另外，相较于英德传统行会学徒制的开放性，前近代时期，在官府工匠和民间工匠体系中，中国师徒制的技能传承多是封闭性的。如步济时所言，这种封闭性是基于经济家庭基础上的技能自我保护行为。因而从这一角度来说，英德两国行会学徒制中的宗法性与中国前近代时期师徒制的宗法性存在较大的差异：前者多是指师徒关系之间中体现出的宗法家长性；而后者除此之外，还表现在宗法家族体制的强大控制力[①]。而且与英德两国传统学徒制中悠久的行会组织自我治理传统相比，中国前近代时期师徒制中的行会治理不但历史短暂[②]，而且力量也较弱。在中国，近代以前虽存在一些“行”或“团行”，但多是在政府指令下建立的，执行政府的征课任务，其性质与英德两国的自治性行会组织完全不同[③]。其中的重要原因在于，中国封建王朝的帝国专制对民间的组织结社行为一直都严加禁止和控制，以防止出现与国家对

① 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第200页。

② 关于中国行会产生的时间，历史学界存在争议，存在着春秋说、唐代说以及明清说等。但对于行会组织手工业中师徒制的管理，一般都认为是从明清时期才逐渐兴盛的，具体讨论可参见朱英主编《中国近代同业公会与当代行业协会》，中国人民大学出版社，2004，第9页；魏文享：《中间组织：近代工商同业公会研究（1918～1949）》，华中师范大学出版社，2007，第7～9页；彭南生《行会制度的近代命运》等。

③ 朱英主编《中国近代同业公会与当代行业协会》，中国人民大学出版社，2004，第9页。

抗的社会力量[①]。直到清末民初，中国行会组织才进一步制度化和法制化（依法设立）[②]。但即便如此，与德国行会组织在学徒制所具有的准公共性权力相比，中国行会组织治理力量尚显弱小，正如日本学者清水盛光所言，中国行会势力的典型特征是“经济势力强大”而“政治势力弱小”[③]。所以在清末民初中国师徒制的工业化转型过程中，上述制度基础的差异使之与英德两国学徒制转型既有类似之处，也存在很大的不同。

一　工业化转型：清末民初师徒制的演化图式

清末民初是中国政治、经济与社会文化体制经历巨变转型的年代。从技能形成角度而言，1840 年鸦片战争之后，西方工业化生产技术已经对中国传统手工业技艺构成了强烈的冲击。1850～1872 年，太平天国重建严格的匠籍制度更是给民间行会师徒制带来了巨大的威胁[④]。甲午战争之后，晚清政府开始兴办实业，师徒制才重回历史轨道，并且形成了以工艺局为主体的官办师徒制职业培训与民间师徒制并列的技能形成格局。与民族工业兴起相伴随的是，传统师徒制技能传承与规模化生产之间开始产生了矛盾，由此师徒制变革转型的契机也就出现了。具体而言，清末民初的师徒制技能形成方式的工业化转型主要通过如下几点得以体现。

（一）民间行会师徒制兴盛且形成系统的文本规则

行会师徒制的功能除了技能传承外，更重要的是赋予学徒入行从业的资格。这种社会分层功能在实践操作过程中，一方面表现为学徒工—帮工—师傅这样的身份等级体系；另一方面对于那

---

① 魏文享：《中间组织：近代工商同业公会研究（1918～1949）》，华中师范大学出版社，2007，第 7～9 页。

② 朱英主编《中国近代同业公会与当代行业协会》，中国人民大学出版社，2004，第 9 页。

③ 清水盛光：《传统中国行会的势力》，陈慈玉译，《食货复刊》1985 年第 6 期。

④ 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第 223～224 页。

些经过官办技校培训的掌握相应生产技能但未经历行会师徒制培训的劳动力，行会行东多采取排斥态度——“从来没有当过学徒，只有伺候了三年人，你才会学到东西”[1]。清末民初，类似的民间行会师徒制非常兴盛。根据玛高温（D. J. Macgowan）、马士（H. B. Morse）[2] 以及步济时（J. S. Burgess）等人的调查研究，清末民初几乎所有的民间手工行业及商业均设有师徒制。仅在北京地区，42 个工商业行会组织中，只有 5 个行会没有师徒制。其中 16 个手工行会中设有师徒制，8 个专业行会中，只有 2 个没有师徒制，在商业行会组织中，除了技能门槛较低的行业如猪肉、羊肉和青菜 3 个行会没有师徒制外[3]，其他行业均设有师徒制[4]。在这些行会师徒制中，已经形成了系统的文本规则，具体体现为如下几点。

第一，入徒条件有明文规定。清末民初时期，行会师徒制对学徒工入徒条件多有明文规定，主要包括学徒工的年龄、性别、文化程度、籍贯以及思想品德等方面内容。学徒工一般要求男性，年龄多在 12 ~ 18 岁。当然，也有招收年龄在 8 岁左右的男孩作为学徒工的，但这种情况较少且多发生在一些规模化程度较高的生产作坊中，比如北京地毯厂。在文化程度上，行业不同要求也不同，一般而言，依靠操作技能的手工业对学徒工文化程度的要求不高，而商业及一些特殊行业如刻字业则对学徒工文化程度有一定的要求。如长沙刻字店条规规定“带徒必择已读书识字

---

① 步济时：《北京的行会》，赵晓阳译，清华大学出版社，2011，第 133 页。

② Macgowan 的《中国行会及其行规》（Chinese Guild and their Rules）发表在 *China Review*，Vol. Ⅻ，1883。Morse 的《中国行会考》（*The Guild of China*）初版于 1909 年。其中译本刊于彭泽益主编《中国工商行会史料集（上册）》，中华书局，1995，第 51 ~ 90 页。

③ 在猪肉行业中，没有师徒制，雇员的薪酬是根据岗位而非技能水平进行等级排列的。第一等是买卖猪肉的，工钱月薪 15 元；第二等是杀猪的，每月 11 元；第三等是洗刮猪毛的，每月 4.5 元；第四等是临时工，打杂看门，每月 1.5 元。参见步济时《北京的行会》，第 133 ~ 134 页。

④ 步济时：《北京的行会》，赵晓阳译，清华大学出版社，2011，第 137 页。

者，方易教授，免致后来不谙文理，滥刻”①。在籍贯上，行会师徒制为了保护对生产技能的垄断，一些技艺水平较高的行业多规定非本地、本帮的子弟不收。与此同时，行会组织对学徒工的思想品德也非常看重，要求学徒工遵守相关宗法礼俗以及行业纪律的规定，这在学徒工入徒和满徒仪式上得到了集中体现。

第二，规定学徒技能培训时限。在清末民初的行会师徒制中，对学徒工培训年限进行统一规定几乎是行会组织的惯例。根据步济时对北京行会师徒制的调查，37 个行会中设立师徒制的 27 个行会组织规定了学徒的具体时限，参见表 4－2。尽管因为行业技艺差异，学徒技能培训时限会不同，但一般而言，学徒时限多在 3 年或以上。与英德两国一样，手工业行会组织对学徒期限的规定，一方面是为了保证师徒制技能形成的质量；另一方面则是维护行业利益的需要，长时间的学徒时限既可以对行业内劳动力流量进行一定的控制，也可以让行东获得更长时间的较为便宜的劳动力。

表 4－2　北京行会师徒制的技能培训期限表

单位：个

期限 行会类型	3 年	3.3 年	4～5 年	3～6 年	7 年	技艺过关
手工业行会师徒制	3	10	1		1	1
商业行会师徒制	13	1				1
专业行会师徒制			1	3		2
合　计	16	11	2	3	1	4

资料来源：步济时：《北京的行会》，第 137 页。经笔者整理而成。

第三，对学徒工的劳动薪酬做出了规定。在清末民初的行会师徒制中，学徒工已经带有双重属性——作为廉价劳动力从事生产的同时以学徒身份学习谋生技能。所以，在清末民初的手工业

① 转引自彭南生《行会制度的近代命运》，第 232 页。

或工商业中，学徒工往往能够获得一定的酬劳。学徒工的酬劳通常有三种形式：一是以无技能工人的标准发放最低工资。在具体工钱给付方式上，不同行业略有差异，既有每月结算的月薪制，如帽业行会规定学徒工每月工钱为1元，也有收益分成式给付，比如说书行会师徒制中，师傅带学徒出去说书赚钱，每挣10个铜板，师傅抽取8个铜板，徒弟可获得2个铜板[①]。二是奖金性质的红包。红包只给那些干活卖力的学徒工，具有激励作用。红包一般是过年过节时（三大节日：春节、端午和中秋节）给学徒工，这就是所谓的"节钱"。三是以实物抵资。在清末民初的行会师徒制中，师傅还会以给学徒工提供食宿的方式来冲抵学徒工的薪水。当然，学徒工的薪酬是非常低廉的，而且为了交换学习技能，通常在学徒期间，学徒工在完成生产任务后，还会承担师傅家族的一些杂役。由此可见，一方面从清末民初学徒工薪酬给付方式可以透视师徒关系已经具有较强的市场雇佣色彩；另一方面师傅对学徒工的照顾责任依然延续了传统师徒制的宗法特性。

第四，对入徒和出徒仪式有明确规定。在行会师徒制中，行会组织对入徒和出徒仪式非常重视。在笔者看来，师徒制仪式不但是一种向外界尤其是行会组织告知师徒关系确立（或出徒获得师傅资格）的象征符号，而且还是树立师傅家长制权威的一种方式。在行会师徒制中，无论是入徒还是出徒仪式，其行动均包括如下几个：一是择吉日，这是传统习俗在师徒制中的体现；二是对师傅及保人行磕头大礼，这种叩拜大礼既是传统习惯，也是师傅与徒弟身份等级地位的明示；三是明示师徒契约，入徒时，称签署师徒契约为写"关书"，而出徒时，师傅会在仪式上当众销毁契约。这种嵌入传统礼俗中的师徒仪式实质上意在要求徒弟对师傅"孝敬"，这不但使师徒关系保持了宗法家长特性，而且也稳定了师徒制中的身份等级序列。对于师傅而言，这可以有效维护其地位和利益，而对于徒弟而言，获得师傅的庇护则是将来入行的前提条件。

---

① 步济时：《北京的行会》，赵晓阳译，清华大学出版社，2011，第137页。

清末民初时浙江嘉兴地区入徒仪式：学徒拜师先由介绍人（也称作荐人）提前两三个月和师傅接洽，同意后，择一吉日举行拜师仪式。一般选择端午、中秋、年初四等节日。拜师时，学徒携猪肉、面条、蜡烛、红枣、桂圆等物，随介绍人到师傅家。先由介绍人引见，然后书写“关书”，写明学徒期限为3至4年，也有长达5年的。“关书”还写明学徒期间无论伤残病死，概与师傅无关。“关书”由学徒、师傅及介绍人画押签字，各执一份收藏。师傅大多由业主充当，铁器业中也有的由资深技高的把钳师傅充当。竹器业、泥水业大都由作头师傅担任。“关书”签署后即举行拜师仪式，点燃红烛一对，师傅上座，学徒跪在红毡上向师傅行叩头礼。铁器业则用围身（蒲包）代替毡毯。礼毕，介绍人将红枣、桂圆分送在场的大小师傅及师兄们吃，意为结缘。然后学徒由师傅带领拜见师母，引见各位师兄及老工人。长木工学徒随后还得在师傅陪同下祭拜鲁班先师。[①]

当然，清末民初的行会师徒制在平衡学徒工沦为廉价劳动力而遭受过度剥削与保证技能培训质量之间采取了多种管制行为，这成为手工业行会师徒制有效作用的制度基础。

（二）官局师徒制技能培训体系成形

清末民初时期，中国手工业的产业结构发生了很大的变化。一方面，民间手工业及其师徒制培训的兴起是与官营手工业衰落相伴相生的，过去由官府经营的特种手工行业普遍流向民间。官营手工业中的技能依赖型行业，如地毯、景泰蓝、雕漆、玉器、绢花等，其技艺也逐渐从官府垄断流向了民间。而在老百姓衣食住行等方面，民间手工业更是发挥了巨大的作用。另一方面，一些传统手工产业，无论是官营的还是民间的，都在外国资本和先进生产技术的冲击下面临日益严重的挑战，并在第二次鸦片战争后逐步走向了破产。比如传统手工纺纱业，同治、光绪年间，在

---

① 转引自中国城市文化网，http：//www. citure. net。

物美价廉的洋纱产品冲击下，广东、闽南、江浙苏松杭及长江流域各省手工纺纱业纷纷停业破产，广州附近“纺纱之业，风流云散，至觅一纺纱器具而不可得”[①]，到了民国初年，中国大部分手工纺纱业在外国机制棉纱的冲击下破产了。而另一项对传统技能依赖较高的冶铁行业也遭遇了类似的命运。从晚清同治年间开始，洋铁输入量急剧增长，根据晚清历年海关记录，同治六年（1867年）进口铁113441担，光绪十一年（1885）增加到1202881担，不到20年增加了近10倍。而光绪十七年（1891）更剧增至1726056担[②]。洋铁压缩了土铁的市场空间，导致本土冶铁作坊大规模破产。比如晚清冶铁业最著名的广东佛山镇，原有铁砖行10余家，后来全部倒闭。

晚清手工业结构上的变迁对传统技能劳动力也产生了极大的冲击。一些传统手工业的衰落使很多传统技能工人沦为失业者，陷入困顿之中。光绪二十五年（1899年）三月六日的《中外日报》曾记载了传统手工纺纱从业者失业后陷入贫困的情况：“近年（江西）省属各处销售洋棉纱多至数万包，土棉纱已无人过问，妇女纺业多废……乡村妇女因失业而困苦者，不知凡几”。这些破产的传统手工业者成为日后民族实业机器化规模生产的主要劳动力。与此同时，由于传统手工技艺遭到了新生产技术的强烈冲击，传统技能及其技能传承方式逐渐在新的机器化生产形式下失去用武之地，这也对政府如何培训新型技能工人提出了要求。在这样的背景下，晚清政府开始介入技能工人的培训，形成了官办与民间师徒制并存的技能形成格局。

晚清时期的官局师徒制是新政的产物，其主管机构是光绪二十八年（1902年）设立的工艺局。晚清政府的工艺局尽管在形式上分为官办、商办和官助商办三大类，但这种国家力量介入经济领域兴办实业的行动，除了通常所言的要实现振兴实业、富国强

① 严中平：《中国棉纺织史稿》，商务印书馆，2011，第79~88页。

② 《通商各关华洋贸易总册》，光绪十八年，镇江口。

国的大目标外，还存在非常现实的内部压力。笔者以为，晚清政府此行动背后的实质动机具有强烈的政治社会性，而非仅仅局限于经济性。

一方面清末民初时期，由于连年战争和洋货的冲击，国内大量传统手工业者破产，陷入贫困，甚至沦为流民，而这些贫困失业者是引发社会动荡的潜在力量。可以说，应对当时社会上"流民甚繁"的失业风险成为晚清政府设立工艺局的一个重要驱动力，所以工艺局设立之初就明确了其办实业的宗旨——"朝廷准立工艺局，意在养民，不同谋利"，以此达到"使工有所劝，民有所归"的目标[①]，并且起到相应的社会救助功能，通过扩充分设工场"以期教养穷黎"[②]。与此同时，在兴办实业的种类上也优先选择一些能解决失业人群就业的行业，如纺织业。

另一方面意在传承生产技艺，工艺局"原为讲求制造，提倡工艺之地"。为此，晚清政府工艺局采取相关保护措施——劝工手段——以激励生产技能的传承和创新。首先是通过商标和专利权以激励和保护生产技能的创新行为。晚清政府要求工艺局建设劝工场以陈列制造货品，对于独出新意的货品，可以"到场陈列，代为销售，并给予优异商标执照"[③]。而对于在工艺上有创新性的货品，则"酌给专利年限，以示鼓励"。其次是设立官局师徒制，传授生产技能。在工艺局设立的工厂中，"凡工执艺事十有六类，均令一面作工，一面授徒"[④]。而且为了鼓励师傅教授徒弟技能，工艺局还将授徒数量和质量作为师傅身份等级认定的一个重要参考指标，"所教各艺徒，分别年限卒业，以学成之多寡，定

---

① 《清实录》，中华书局，1987，第473～474页。

② 彭泽益：《中国近代手工业史资料（1840～1949）》第二卷，中华书局，1962，第508页。

③ 彭泽益：《中国近代手工业史资料（1840～1949）》第二卷，中华书局，1962，第506～507页。

④ 陈璧：《遵旨设立工艺局暨农工学堂大概情形折》，1902。

工师之殿最"[①]，而且对于教授徒弟成材特别多的师傅，要"给予功牌"。

可以说，晚清政府对官局师徒制寄予厚望，希望该技能形成体制既能够传习工艺，同时又可以提高本土产品对洋货和外贸的竞争力，振兴实业。因而晚清时期，工艺局管理下的官局师徒制取得了大规模发展。从光绪二十八年（1902 年）到宣统三年（1911 年），清廷在直隶、奉天、吉林等 22 个省，共设立工艺局 228 个，各种工艺传习所 519 个，劝工场 10 个。其中农工商部工艺局和北洋工艺局规模最大，前者更是全国艺事的标准"模型"。在组织属性上，这些官管的工艺局、所、场既是生产单位，又是培训学徒的教学组织。为了适应当时的经济社会形势，晚清时期的工艺局对官局师徒制进行了大规模适应性改造，使之形成了与传统师徒制完全不同的特征。

第一，工匠来源社会化，从封闭世袭转向开放招募。在匠籍制度下，工匠不但是一种谋生的职业身份，更是一种界定阶层地位的社会身份。因而，作为维持社会阶层结构的手段，前近代时期，无论是官方还是民间师徒制，工匠身份都遵循封闭性的世袭传承方式。到晚清时期，工艺局打破了传统的封闭性世袭传承制，改向社会招募工匠。同时，根据技能水平差异，工艺局将工匠分为工师和工徒两种类型。工师属于技能传授者，工徒属于技能学习者，二者都遵循公开招募的原则。与此同时，晚清工艺局对招募条件有详细的制度规定，《雇募工师条例》规定，"工师以技艺熟谙、品行端正、情殷传授者为合格"，《招募工徒条例》规定，（凡）年岁"以十六以上，二十二岁以下者"，且"身家清白，体质强壮，毫无疾病者，能稍识字者"均可应招入徒。社会化招募使官局师徒制发展迅速，光绪二十八年（1902 年）仅京师工艺局就"招集工徒五百名，聘募工师，分科传

① 陈璧：《遵旨设立工艺局暨农工学堂大概情形折》，1902。

习"[①]。

第二，技能传授与帮扶济贫并重。从晚清设立工艺局之初，官局师徒制就带有济贫色彩。这主要体现在两点上：一是表现在所招募的工匠身份上；二是表现在工匠薪酬上。就工匠身份而言，工艺局所招募的工匠以游民为主，还有孤贫儿童。《北京工艺局创办章程》中明确规定了官局师徒制对社会贫困者的责任，要求招募工匠"穷无所归者为上；避难流离者次之"，对于不符合工匠招募年龄要求但"愿来习艺者"的"孤贫幼童"，工艺局也要"亦准取保挂号，挨次传补"。当然，为了保障师徒制培训质量，在招募社会流民和贫民上，工艺局建立了登记注册和中间保人担保制度，对其身份与品德有较为严格的考核程序。要"一一问明来历籍贯，取有切实保人，登注册薄，方可收留"。在招募对象中，工艺局认为"平日懒惰性成，兼有嗜好者又次之"，"甘心下流，近于邪僻者为下"。就工匠薪酬来说，工艺局除了给予工师和工徒一定的劳动报酬外，还要给予相应的劳动福利待遇，包括衣、食、住及休息、医疗等方面的照顾。根据晚清政府的《各科匠徒执事规则》，以及《雇募工师条例》和《招募工徒条例》规定，工师患病，"由（工艺）局医治，并由局预备医药，并不扣发辛工"[②]。对于工徒，工艺局通过考核设立"官费工徒"，给予伙食津贴"每月酌给银元一元"，对于离家较远的外地工徒，"由局酌备宿舍"。这些针对劳工的济贫福利措施，实质上对于稳定工匠队伍、保障官局师徒制技能形成的质量起到了重要作用。

第三，构建制度化的技能等级晋升机制。与民间师徒制宗法性色彩较浓的行会考核方式不同，清末民初时期的官局师徒制已建立起制度化技能等级晋升机制。整个官局师徒制的技能等级序

---

① 转引自章永俊《北京手工业史》，人民出版社，2011，第368页。

② 彭泽益：《中国近代手工业史资料（1840~1949）》第二卷，中华书局，1962，第513~514页。

列共包括5个名目，分别是工徒、工匠、匠目、工师、艺士。工徒考核合格后可升至工匠或工师。其中，匠目和工师除了承担生产活动外，还参与工徒日常技能学习的管理工作，但“应听（工艺局）管理及坐办监工约束”。工师分为二等工师和一等工师两类。而“艺士”，从严格意义上来说，不是一种技能等级，而是一种官职，是对技能出色、教徒有功的工师的一种奖赏。不过，工师晋升为“艺士”有较为严格的时间限制，只有效力三年以上的工师，如果“能改良旧法”，且“工徒教育普及，进步迅速”，则由工艺局“呈明本部赏给九品艺士职衔”。对于成绩优秀且效力六年以上的工师，则赏给“八品艺士职衔”①。

第四，技能培训内容从手工技艺走向机器操作。与兴办实业相适应的是，清末民初时的师徒制技能培训内容也发生了巨大变化——操作机器设备的技能成为主要培训内容。这在各地工艺局的培训工种设置上得到了明显体现。比如北洋工艺局在学徒技能培训上共设立了12个工种，除了传统手工技能外，新设机械、窑业、烛皂、火柴等行业科目。光绪三十二年（1906年），袁世凯创办实习工场，设织染部，专门向学徒工传授“日本织布机器与新式织布方法”。农工商部工艺局认为加强学徒培训是兴办近代工业和产品更新的必备条件，培训学徒工“所设各工科，多系京中未有之艺事”。

当然，在晚清官管工艺局的推动下，国家力量对传统师徒制的改造还包括学徒时间、学徒群体规模以及学徒场地等方方面面。工艺局对学徒教育的改造，大大突破了原有师徒制的封闭性和排他性等弊端，为民国时期的师徒制现代化改造奠定了基础。不过，这里值得强调的是，晚清政府对师徒制的国家干预更多集中于官局师徒制领域，对于民间师徒制，依然强调行会或商会组织对之的管理权威。而且晚清政府出于发展实业的

---

① 转引自彭泽益《中国近代手工业工业史（1840～1949）》第三卷，第511～513页。

考虑，改变了历代封建统治者严格限制和禁止民间结社的一贯做法，转而大力鼓励民间成立商人社团。因而，与英国和德国行会学徒制工业化转型过程的情况不同①，晚清政府对师徒制的国家干预并没有引发民间行会组织的大规模反抗与斗争。毫无疑问，这对中国近代师徒制的劳工教育发展起到了很好的奠基作用。

（三）企校一体的新式师徒制技能形成方式兴起

清末民初时期，师徒制在技能培训方式上出现了企校一体模式，这个新变化成为当时师徒制工业化转型的显著特征。从空间上来说，中国传统师徒制的技能培训也是一种厂内培训，但是从学徒培训成本分担及培训目的（谋生或谋利）上而言，晚清时期洋务企业形成的企校一体学徒培训模式更加趋近于本书定义的厂内培训。

从学徒培训成本上来说，工徒技能学习的成本也是由企业承担的。而且在洋务企业中，技能传授者也是由企业付费雇佣的。为了提高工徒技能培训质量，当时的洋务企业大量雇佣洋匠师。比如福建船政局的学堂就雇有洋匠三十余名，并且签订了技能传授的雇佣合同，规定“开厂之日起，五年限满，教导中国员匠于造船法度一切精熟，均各能制造，并能自造家伙，并学堂中教习英法两国语言文字，造船算法及一切船主之学均各精熟”②。另外，晚清时期的洋务企业属官营企业（还有类似的如厂、所等），所雇佣劳工多由各地工艺局进行管理和培训，即所谓的“艺局本与学堂一体”，而工艺局所招募的官费工徒群体，他们的技能培训成本实质上是由国家承担的。

在学徒培训目的上，晚清时期企校一体的培训模式事实上

① 关于英德两国行会学徒制转型，参见王星《从管制到去管制化：英国学徒制演化的社会学分析》，2013，未刊稿；王星：《市场管制与社会保护的调适：德国学徒制演化进程分析》，2013，未刊稿。

② 转引自陈元晖编《洋务运动时期教育》，上海教育出版社，2007，第327～328页。

已经突破了传统师徒制以谋生为目的的局限，提升企业应对洋货经济侵略的能力、谋求企业利益成为洋务企业兴办厂内学堂的主要目的。所以，晚清时期厂内学徒培训模式迅速得到了规模化发展，不但在洋务企业中得到了广泛推行，而且一度发展成为一种全国运动，成为设局办厂的通行做法。在这些融合生产和劳工技能培训于一体的学堂中，比较有代表性的是福建船政局下设的福建船政学堂，江南制造局附设的工艺学堂，汉阳铁工厂设立的铁政局化学堂，福州电线局设立的电报学堂，轮船招商局设立的驾驶学堂等，具体可参见表 4 - 3。与此同时，各地还普遍设立官办手工工场，从 1904 年到 1910 年间山东境内设立工艺局达 113 个之多，而直隶辖内创建传习工场达 87 个。

表 4 - 3　晚清洋务企业厂办学堂统计表

学堂名称	创办时间	所属企业	学堂名称	创办时间	所属企业
福建船政学堂	1866	福建船政局	天津电报、水雷学堂	1880	天津机器局
操炮学堂	1874	江南制造局	广东黄埔鱼雷学堂	1884	广东黄埔鱼雷局
福州电报学堂	1876	福州电线局	旅顺口鱼雷学堂	1890	旅顺口鱼雷局
天津电报学堂	1880	天津电报局	湖北矿务局工程学堂	1890	湖北矿务工程局
广州西学馆	1881	广州机器局	驾驶学堂	清末	轮船招商局
上海电报学堂	1882	上海电报局	山海关铁路学堂	1895	津榆铁路公司
金陵同文电学馆	1883	金陵电报局	四川机器学堂	1907	四川机器局
两广电报学堂	1887	两广电报局	苏省铁路学堂	1907	苏省铁路有限公司
台湾电报学堂	1890	台湾电报局	湖北铁路学堂	1907	川汉铁路局

资料来源：转引自李忠《民国时期劳工教育问题》，http：//www. nies. net. cn/ky/qgjyghkt/cgbg/crjy/201201/t20120116_ 37149. html。

另外，晚清时期实业工厂中的师徒制技能形成实为一种在职训练，将技能的理论学习与实际操作结合起来进行，这与德

国的双轨制极为相似。具体而言，一般采用三种做法：（1）附设半日学堂，即学徒半日在厂办学堂学习理论文化知识，半日到厂车间生产现场学习手艺。福建工艺局采用此种形式对工徒进行技能培训。（2）附设夜学堂，即工徒白天学艺，晚上到夜间学堂学习理论知识。比如甘肃劝工局就采用此形式。（3）附设讲堂，工厂每天为学徒工安排一两个小时的讲课，课程包括工艺理论、文化知识等方面的内容。北洋工艺局、农工商部工艺局、北京工艺局和热河驻防工艺厂等均采用此形式对学徒工进行培训。

总体而言，无论是洋务企业的学堂，还是政府设立的工艺局、工艺传习所和工艺厂，尽管各自的规模、条件不同，创办时间也长短不一，但企校一体的师徒制模式对中国传统师徒制的工业化转型起到了很大的推动作用。清末民初官办企业的师徒制推动了民营企业对厂内学徒培养的重视。据资料记载，在民族机器修造业中，学徒出身的小业主占有很大比重，以1913年的上海民族机器厂为例，学徒出身者创办的占63.7%，至1931年这一比例仍达63%。据王遂今对1925年以前出生的100名“宁波帮”企业家所做的统计，40%以上是学徒出身[①]。

不过在清末民初时期，随着社会局势的变迁动荡，游民、失业者以及社会贫民越来越多，工艺局官费师徒制的济贫根本无法满足日益膨胀的社会需求。在这种背景下，大量的生产工厂尤其是手工工场直接从社会中招募年轻人甚至儿童作为廉价学徒工，这不但影响了师徒制技能培训的质量，而且使劳工问题成为一个社会问题逐渐凸显。

（四）师徒制成为廉价劳动力来源的势头开始显现

清末民初，随着中国工业化进程的展开，大量资本主义性质的生产工厂开始出现，工人阶层逐渐形成。1911年，注册的工矿

---

① 中国社会科学院经济研究所主编《上海民族机器工业》上册，中华书局，1979，第463页。

企业为787家，1912年为1004家，1913年为1378家，1914年为1122家，平均年投资额为2000万元，大大超过1905年至1911年的年均768万元。1920年前，我国共有近代工厂1759家，其中纺织工业475家，食品工业280家，印刷文具业51家，机械五金业252家，化学工业383家，冶炼工业12家，公用事业243家，军械工业23家，铸铁工业5家，其他工业35家，总资本达500620万元。全国的产业工人总数在260万人左右，而手工业工人、店铺雇工以及城市苦力则达到1800万人。在这些工人群体中，学徒工是重要的构成主体，这种用工结构一直到20世纪40年代都没有发生什么改变①。

就学徒工的劳动力价格而言，在清末民初时期，不同行业中劳动力价格级差已经形成。技工价格普遍高于学徒工，各行业学徒工的薪酬待遇稍有不同，但总体上极低且薪酬收入不稳定，具体参见表4－4。

表4－4　清末民初北京手工业学徒工与技工薪酬对照表

行　业	学徒工薪酬	技工薪酬
地毯业	例不给薪，但供膳宿	一般月薪为六元六角，规模小的月薪为四元五角
珐琅业	由厂供食宿，并无工资	月薪两元
雕漆业	未满师学徒无工资	
纸绢花业	由行中给以食宿，而无工资	每月由二至三十元不等
织布业	学徒初到，除年节酌得津贴外，殆无收入，即能织布，则勤恳者可以略得赶工之资	
织袜业	给食宿，每月津贴，少则二三角，多者至一元五角	给食宿，每月工资三元至四元，另按货之多寡与一元以下之奖赏
毛巾业	学徒月始津贴一元以下	每月八元至九元

① 章永俊：《北京手工业史》，人民出版社，2011，第415页。

续表

行 业	学徒工薪酬	技工薪酬
景泰蓝制造业	初进学徒月只二元	最高者月达二十元
牙刷业	供食宿，无工资	供食宿，月资由三四元至十二三元不等

资料来源：章永俊：《北京手工业史》，第421页，经笔者整理而成。

我们知道，技工与学徒工之间的劳动力价格级差对技能形成方式会产生较大的影响。从德国的学徒制演化过程中，我们知道，压缩技能工资级差能够抑制技工跳槽动机从而有利于学徒制的发展。不过，在德国，由于工会组织力量强大，集体协商产生的技能工资级差压缩通常是全行业行为，不会因为企业规模不同而出现较大的差异[①]。而在中国则完全不同，表4－4显示学徒工劳动力价格廉价，且与技工之间的工资级差巨大，而且行业内规模不同的厂家，工资差异也较大。这一方面容易刺激资本家大量雇佣廉价学徒工，另一方面也会加速学徒工的流动。

另外，与蓬勃发展的资本主义工商业形成对照的是，劳工劳动力市场上出现了一种结构性失衡现象——劳动力总量供给丰富，特别是来自农村的贫民和游民较多，而同时技能劳工却大量短缺。现有劳工教育尤其是官费艺徒教育远远不能满足日益扩大的劳工市场需求，而大部分生产手工工场与劳工技能教育体系之间没有建立制度化互动机制，一些中小规模的工场主既无能力也无动机为厂内学徒工提供更多的技能培训。在这样的背景下，大量学徒工无法改变低技能、低工资的劳动状况，师徒制成为廉价劳动力来源的趋势开始显现，具体而言表现在如下几点。

第一，技术工人与学徒工数量比例失衡，中小规模工厂尤甚。大量雇佣学徒工是当时生产制造行业的普遍做法。《劳工月刊》发表的统计数据显示，1924年北京13家织布工厂中，雇佣劳工共计

① 王星：《市场管制与社会保护的调适：德国学徒制演化进程分析》，2013，未刊稿。

1001人，其中学徒工465人，占劳工总数的46.5%。而其中雇工在100人以上的3家工厂中，学徒工占比为39.1%，雇工在100人以下的10家工厂中，学徒工占比为51.8%，技术工人与学徒工之比为1∶0.85。而在创办于1912年的北京最大织袜企业华兴织衣公司，除了2名工头和2名职工外，其余28名工人全为学徒，占工人总数的87.5%。最大的毛巾企业利容毛巾厂，45名工人中学徒30人，占66.7%[①]。根据1924年包立德和朱积权所调查的207家地毯厂的数据，这些手工工场共雇佣劳工6834人，其中学徒工为5066人，约占74.1%，技术工人与学徒工的比例为1∶2.9。除了纺织业外，其他行业比如制革业、皂烛业（如火柴厂）、建筑业、料器业等，也大量雇佣学徒工。具体参见表4-5。

表4-5 20世纪20年代北京手工行业学徒工雇佣情况表

行业类别	调查工厂数	雇工总数	学徒工占比（%）
地毯业	19	1868	58.7
制革业	2	63	49.2
皂烛业	6	65	26.2
料器业	1	130	84.9

资料来源：章永俊：《北京手工业史》，第414页，经笔者整理而成。

对于工场主们来说，之所以大量雇佣学徒工除了劳动力市场供给因素外，更重要的驱动力在于其谋利动机——节约劳工成本。1920年，北京劝办实业公所调查了354家地毯厂，发现地毯业学徒工使用远超过其他各业，“多数毯行，为节省经费起见，每多收学徒，甚有拟将工人全行辞退，只留工人一二人，工作全以付诸学徒者”[②]。可以说，学徒工廉价的劳动力价格成为工场主们建立厂内学徒培训制的主要原因，学徒制的技能培训功能被逐渐淡化，英德两国传统行会学徒制工业化转型过程中的困境在中

① 章永俊：《北京手工业史》，人民出版社，2011，第451页。

② 《中国地毯工业之沿革与制法及其销路》，载《中外经济周刊》第75号，1924年8月16日。

国也开始出现了。

技术工人与学徒工数量比的失衡对师徒制技能培训质量产生了严重的影响。如包立德和朱积权 1924 年的调查所显示，北京 207 家地毯工厂中，有 78 家没有雇佣一名技术工人，完全依赖 1373 名学徒工从事生产，没有人传授技能。技术工人与学徒工数量比在 8 以上（1 个技术工人对 8 个以上的学徒工）的工厂达 57 家，其中 1∶8 的为 20 家，1∶10.9 的为 25 家，1∶20.9 的为 12 家。1 个技术工人要同时给如此多的学徒传授技艺，很难保证技能传授的质量。

第二，劳动时间与技能学习时间失衡。工时是衡量学徒工劳动强度的重要标准，同时也能从另一面反映学徒工接受技能培训的程度。晚清时期，无论是民间行会师徒制还是官局师徒制都会对学徒工技能培训的时间进行规定。在民间行会师徒制中，一般时限为三年左右（参见表 4-2）。第一年中，学徒工通常从事无关技艺的杂役工作。后两年中，每天学徒工完成杂事后，就是工作与技能学习时间，另外还会在学徒工工作之余安排其学习技能①。在官局师徒制中，当时颁行的“癸卯学制”以及《奏定实业补习普通学堂章程》和《奏定艺徒学堂章程》对学徒工技能受训时间进行了规定，“各有本业，恒愿不妨碍其本业而以余暇学习科学”，为方便学徒工学习，“可酌量以夜间及放假日授之；又或择用雪期、农暇时间授之”②。

不过，清末民初时，由于时局动荡以及随着资本主义的发展，学徒工劳动时间和受训时间上的安排受到了较大的挑战，学徒工长时和超时劳作现象非常普遍。根据包立德和朱积权对 6834 名地毯工人的调查，有 94.4% 的工人每天实际工时为 12～14 小时，有 93.3% 的工人一周工作 7 天。而且学徒工劳动时间更长，在北京地

---

① 彭南生：《行会制度的近代命运》，第 238 页。

② 转引自陈元晖编《洋务运动时期教育》，上海教育出版社，2007，第 453～456 页。

毯业中，大约有43%的技术工人每天工作12小时左右，而学徒工则以14小时最为普遍，约占41%，具体可参见表4－6[①]。在东北织布行业中，学徒工一般每天要劳作13～14个小时，"每日约13小时，自上午5时起，至下午7时止"，在上海的机器修造业中，学徒工每天劳作时间甚至高达18～19个小时[②]。

表4－6　北京地毯业技术工人与学徒工劳作时间表

劳动时间（小时）	工厂数	技工数量	所占比例（%）	学徒工数量	所占比例（%）
9小时	1	4	0.2	88	2
10小时	2	192	11	100	2
12小时	21	761	43	886	17
13小时	83	492	28	1893	37
14小时	99	319	18	2066	41
总　计	206	1768	100	5033	116

资料来源：《吾国地毯业概况》，载《工商半月刊》第3卷第23、24号合刊，转引自章永俊《北京手工业史》，第419页。

另外，除了传统三节外，学徒工基本没有假期，而且不能任意请假，"如有必要事故放假，须照请假天数补足"，"夜工缺席一次，应照日工半工补足之"[③]。对于学徒工技能形成而言，长期的长时和超时劳动极大压缩了其技能学习时间，高强度劳动也使学徒工再无多余精力投入到技能学习之中。

第三，学徒仆役劳动与技能学习劳动失衡。清末民初时期，官局师徒制中的技能学习虽多为在岗培训，但技能理论学习与岗位实训是相对分离的。而在民间行会师徒制中，学徒工的技能学习是完全融入生产劳动过程中的，在这个过程中，学徒仆役劳动与技能学习劳动完全由师傅支配，失衡现象严重。而且清末民初

① 步济时：《北京的行会》，赵晓阳译，清华大学出版社，2011，第140页。

② 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第269页。

③ 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第270页。

时期，在资本主义工业化力量冲击下，随着行会控制力的弱化，这种情况愈演愈烈。大部分的手工工场中，初学学徒工要从做炊事和勤杂工作开始，一天的工作日程参见表4－7。

表4－7 初学学徒工的仆役劳动日程表

	时 段		
	早晨	上午和中午	下午和晚上
杂役劳动内容	杂役劳动内容为上街买粮食；生火、烧水、打好洗脸水、做早餐；叫醒其他技术工人；打扫工作场所，包括倒尿桶、拆铺、扫地等；伺候大家洗脸、喝水、吃饭；摆好座位、工具和工作物	再上街买菜；做饭菜；摆碗筷请工人吃饭；伺候资本家吃饭；收拾餐具和工作场所	做晚饭，重复早饭和午饭过程；下工后收拾工作场所，打扫支铺等

资料来源：章永俊：《北京手工业史》，第419～420页，经笔者整理而成

在早期行会师徒制时期，让学徒工从事杂役劳动在很大程度上意在树立师傅的权威，培养学徒工的忠诚。到了清末民初，随着生产技术分工的进步以及手工工场规模的扩大，学徒所需要的学艺时间实质上已经大为缩短了。而在手工工场中，大量业主依然沿袭行会师徒制旧例，坚持三年学徒期。对资本家而言，对学徒工劳动结构的安排实质上是为更多地进行劳动榨取，技能培训退居其次了。

总体而言，清末民初时期的师徒制处于传统与现代的交织之中，宗法家长制式的行会管理面临的内部挑战越来越多，而从官局师徒制中逐渐发展起来的现代性劳工教育元素因时局动荡以及社会环境不匹配而迟迟难以普及。由此，围绕师徒制的工业化转型产生了错综复杂的利益政治，这也成为形塑清末民初师徒制工业化转型走向的重要力量。

二 清末民初师徒制工业化转型中的利益政治

清末民初师徒制工业化转型中的利益政治有其特点，与英德两国不同。英国行会学徒制转型过程中的利益政治是嵌入阶级政

治之中的，新兴资产阶级与王权阶级，以及工业革命后技工工会与资本家协会之间的斗争是形塑行会学徒制演化方向的主要力量[①]。而在德国行会学徒制工业化转型过程中，利益政治行为主要集中在传统手工产业部门与现代工业部门，行会组织与工会组织，以及国家干预与行业自治之间展开。清末民初时期，围绕师徒制工业化转型而发生的利益政治行为更多是发生在产业内部的，民间手工部门与官办工业部门中的师徒制彼此分立，国家干预更多集中于官办工业部门之中，而对民间手工业中的师徒制干预较少。

（一）行会师徒制中的可信承诺建构及其特质

在晚清行会师徒制重建过程中，行会组织通过竞争管制、开业限制以及社会化风险分担等手段在师徒制中建立起可信承诺关系，从而为保障师徒制的技能传承功能奠定了制度基础。（1）在竞争管制上，行会组织主要采用学徒工数量和劳动力市场控制两种手段。一般而言，行会组织严格限制行东之间争夺学徒工的行为，也会禁止行东招募外地、外帮徒弟。违反行规的行东会受到处罚，重者会被革逐学徒或取消带徒资格，甚至剥夺其营业资格[②]。（2）开业限制是行会组织维护行东师傅利益的惯常手段，出师学徒如果要入行开业，必须向行会组织“报名注薄”，如果要“收徒称工，亦向公报名、入行注薄”[③]。（3）社会化风险分担机制是晚清时期行会师徒制为保障技能传承秩序而采取的重要措施。所谓社会化风险分担机制就是在师徒关系之中引入第三方担保人，称为引荐保证人，并且签订担保契约，称为“关书”或“保条”，参见下文保条样式[④]。一般而言，引荐保证人多为熟人朋友，或亲戚及有威望的人。

立投师字人郭玉芳，今凭引人李仕清投拜师傅姜启林名

① 王星：《劳动安全与技能形成》，《江苏社会科学》2009年第5期。

② 步济时：《北京的行会》，赵晓阳译，清华大学出版社，2011，第174页。

③ 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第241页。

④ 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第235页。

> 下，学习缝艺，言定三载，愿出俸钱叁串叁百文正，供食制戽谷陆石整。其钱进师交半，出师全楚。其谷两年交楚。自拜之后，任师教训。师则教诲谆谆，弟则专心致志。倘有不听师言，任师责罚，年限未满，毋得自去另行。倘若性傲不遵，以及中途自废，毋许东逃西走。寒暑忧疾，不与师傅相干。出师之时，俸金交楚，抽工补足，此字发还，立此为据。
>
> 董汉云
> 凭引人　　漆友德　　等均花押
> 刘梅生
> 光绪二十五年四月初三日　　郭玉云立笔人
> 衣钵真传

对于师徒制技能形成而言，引荐担保机制一方面可以借助熟人社会中的信任感快速在师徒间建立可信承诺，通过熟人介绍的学徒工一般“不找麻烦”，更好管理[1]；另一方面也可以分担师傅阶层共享技能的风险。比如北京的棚匠行会规定，如果学徒在合同期满之前擅自离去或终止契约，担保人必须赔付学徒的全部或部分食物钱。在中国师徒制的演化历史中，这种社会化风险担保机制一直延续到民国时期[2]。

从理论上来说，晚清时期中国行会学徒制在可信承诺的建构上与英德两国大同小异。换言之，无论是中国本土的师徒制，还是西方社会环境基础上发展起来的学徒制，可信承诺是保证师徒制技能传承秩序的基点。但是梳理中国行会学徒制的历史，我们也会发现，尽管中西方行会学徒制都采取了类似的措施来应对挖人外部性问题，但二者在行会学徒制的制度属性上却存在重要差异，这种差异使居于其中的行动者在关键转折时刻会产生不同的选择取向。具体而言，较之于英德两国的行会师徒制，晚清时期

---

① 步济时：《北京的行会》，赵晓阳译，清华大学出版社，2011，第134页。

② 关于晚清时期行会师徒制的具体讨论也可参见彭南生《行会制度的近代命运》，第223~253页；步济时：《北京的行会》，第133~161页。

的中国行会学徒制存在如下两点重要差异。

首先是行会师徒制的非强制性。在英国和德国，行会学徒制均是建立在“强制会籍制”基础上的[①]，这种强制入会制度既能够增强行会的组织力量，维护其社会地位，同时也能够保障行会条例能够得到很好的贯彻和实施。而中国传统行会基本上是全行业开放的自愿组合的社会团体，入会或退出相对自由宽松，只要承认行规、缴纳少量的会费就可入会，而退出也是自愿自便。可以说，“强制会籍制”在一定程度上使英德两国行会组织的权威制度化了，而中国行会组织的治理合法和权威则完全来源于组织成员的认可与信任，这种权威来源使中国行会师徒制具有较强的弹性和适应性——能够适应工业化需求，迅速做出相应的调整。

其次是行会师徒制没有准公共权力。英德两国行会组织权力一般来自国王、国会、领主或市政当局，并被赋予一定的权力[②]。其中德国的行会组织拥有较强的准公共权力，比如全行业的学徒制技能培训考核和标准认定等。而晚清时期中国行会师徒制基本上是自发组成的，完全由自己制定和修正行规。一般而言，行会组织的治理秩序在于行业内部合作优势的驱动，恰如步济时所言，“谋生层面上的合作优势是行会力量的主要来源”，行会组织成员之间的认可与信任是其行动合法性的根源。当然，晚清时期，手工业行会组织也会通过负责政府的缴捐纳税事务来获得政府认可，借助政府力量来增强其行规的权威。另外，还有些行会通过缴纳注册费，获得清政府的特许经营垄断权以增强其权威，比如北京胰皂业行会就通过每年缴纳 7000 ~ 8000 两银子获得特许经营权，将从事该行业的商号限制在 14 家以下。总体上来说，特许经营情况在商业领域较为普遍，但在手工生产领域并不常见，而且

---

① 当然在后来工业化的转型过程中，两国行会师徒制的强制性走向了不同方向，具体讨论可参见孟钟捷《德国劳动关系演进中的里程碑》，华东师范大学博士论文，2005；孙祖夏等：《德国职业技术教育史》，浙江教育出版社，2000。

② 参见金志霖《英国行会史》，上海社会科学院出版社，1996。

政府赋予的权利基本上与师徒制技能培训关系不大。在这样的背景下，行会组织内部的事务以及各种纠纷多是依赖组织内部商议仲裁，而且这种商议仲裁带有很强的情理性色彩，多依循的是行业内的习惯和惯例，政府很少干预。只有在张榜公布、裁决纠纷、平息工潮或代官收税、承担官差之时，才会请求官府给予"宪定""宪裁""宪断"[1]。

> 向行会申诉是完全可以的，求助官方很少有用……行会仲裁一般是在行会年会上进行，由一些在行会里受尊敬的老人来审判那些违反行会规定的人……相关人会在寺庙（或茶馆）中见面，双方提供证词。审判成员听完证词，开个小会，然后就做出了决定。这就是双方都得接受的决定，然后向审判成员鞠躬和彼此鞠躬，事情就结束了。半个小时足够解决一桩事情，如果送到官方，除了可能会遇到的推迟和不便以外，至少得一天的审判期。[2]

可见，晚清时期的行会组织在内部治理上是高度自治的，但并没有获得类似于西方行会组织的准公共权力。这也使中国行会组织的治理范围局限于经济领域，难以扩展到地方社会和政治层面，也始终无法争取到参与城市治理的自治权[3]。这些特殊的制度属性使清末民初时期行会师徒制工业化转型呈现了完全不同的利益政治图式。

（二）谋利动机、劳资分立与学徒抗争

清末民初，在国际和国内宽松的市场环境推动下，近代中国原动力工厂和手工工场均取得了较大的发展。1912 年全国 25 种手工业作坊和手工工场为 16313 家，1914 年为 15485 家，1915 年增

---

① 虞和平：《商会与中国早期现代化》，上海人民出版社，1993，第 160 页。

② 转引自步济时《北京的行会》，第 172 ~ 173 页。

③ 魏文享：《中间组织：近代工商同业公会研究（1918 ~ 1949）》，华中师范大学出版社，2007，第 112 页。

至16140家，1916年下降到13736家。在吸纳工人数上，1912年鼎盛时期为485971人，1914年下降到396039人，1916年增加至410881人。在这25种行业中，同一行业内厂家数量最少的为刺绣业，有8家，最多的为造纸业，厂家多达2788家。另外织物业有2130个厂家，窑瓷业有2214个厂家，制油及制蜡业有1703个厂家[①]。由此可见，行业内同行之间的竞争异常激烈，同时又面临外来洋货的冲击，这使得这些手工工场发展规模大小不一，雇佣的劳工数量也不同。有的厂家规模很大，比如1897年开办的汉口燮昌火柴厂，“所用工人约1200名……每日约做43万盒之谱”，也有些厂家只雇佣10至30人的小规模工场。如上文所言，这些雇工大部分属于学徒工，且厂家基本上都采用资本主义性质的劳动雇佣方式。换言之，传统行会师徒制中的师傅—帮工—学徒三级等级结构已经逐渐瓦解，劳资分立在行会师徒制的工业化转型过程中得到了体现。正如费正清所言，清末民初的“这些第一代产业工人最初主要是由有专门手艺的城市工匠组成的”。

对于行会师徒制而言，一直以来，同行之间激烈的人才争夺是威胁技能传承效果的一个重要因素。在早期的行会师徒制中，行会组织通过组织自治权限定师徒制期限，规定相应惩罚措施来应对挖人外部性的问题，而且大部分雇佣学徒的手工业主是基于谋生动机组织生产的。但是到了清末民初，资本主义市场力量得到了充分释放，工厂业主们从事生产的动机从谋生走向了谋利，而且相互之间的恶性竞争导致其开始不择手段地招募廉价劳动力，学徒工甚至童工成为其首选。如方显廷所言，“（资本家）欲图微利，故不免竞争，竞争之方法类多克扣其学徒”[②]。

于是乎，学徒工数量限制的行规被打破了。清末民初，大规模的招募学徒工现象开始出现。比如上海的眼镜业、履业、油漆木器业，以及北京的理发业等，都取消了学徒工数量的限制。甚

① 转引自彭南生《行会制度的近代命运》，第243~244页。

② 《天津地毯工业调查》，转引自章永俊《北京手工业史》，第76~77页。

至一些技艺要求较高的手工工场也开始大规模招募学徒工，比如南京刻扇骨坊招收学徒时“并无定额，多多益善”。有学者指出，这种转变是传统行会由封闭性转向开放性的体现，有利于手工行业生存与积累原始资本[①]。但从技能形成的角度来说，清末民初工厂业主们大量招募学徒工意在剥削其廉价的劳动力（参见表4-4），是资本主义生产方式下资本家谋利动机驱动下的产物，根本与技能传承无关，不利于生产技能的累积与创新。

为了获取更高的利润，工厂业主们不仅压低学徒工的劳动力价格，而且给学徒们提供的生活工作环境也极其恶劣，生产安全状况堪忧。包立德、朱积权调查的北京地毯行业就是行业反光镜，据《北京地毯业调查记》载：

> 普通地毯行聚十数人于几间房屋之中，其间空气恶劣，黑暗异常。较大之地毯行，每屋安设三四架木机，其距离不过三四尺。……厂中对卫生，毫不注意，随处吐痰，室中则又尘土飞扬，垃圾满地……有妨害工人及艺徒身体之健康。至于工人艺徒住宿之所，即为日间工作之处……在夏季蚊虫侵虐，臭虫为患，冬令则地上寒气逼人，实难忍耐，屋中情形较旧式之黑暗监狱，有过之无不及……终日工作，有无适当之座椅，其结果致令眼力受伤……而艺徒年龄在十八岁以下，因之受伤者尤甚。[②]

相较于民间手工工场，官营工厂中的劳工物质条件稍好一些。工资收入要高于民营企业，以洋务企业江南制造局为例，1867年一名技工的收入是同一地区农业劳动力和苦力的四至八倍，工作八小时后直接收入银元一角至二角。劳动时间也要短于民营企业，晚清时期，金陵制造局的劳动时间是每天十一个小时，天津机器

---

① 彭南生、严鹏：《试论近代工商业学徒对中国早期工业化的影响》，《徐州师范大学学报（哲学社会科学版）》2009年第4期。

② 转引自章永俊《北京手工业史》，第420页。

局是每天十一个半小时，但是每两周有一天休息。在1905年前后，工厂经常是连班倒地开工，即实行每班劳动十二小时的两班制，全年劳动三百到三百二十天。另外，19世纪末，一些规模较大的企业开始对劳工福利进行了一些改善，设立小医务室，少额补贴工人工伤。但是多数工厂中的工人仍然是在极其有害于健康的条件下从事劳动，得不到任何保护，严重事故频繁发生，职业病盛行。

资本家强烈的谋利动机恶化了普通劳工和学徒工群体的生存状况，也使传统行会师徒制内的师徒矛盾逐渐让位于雇主与雇工之间的对立，学徒工群体集体性反抗行动开始出现，劳资冲突纠纷呈现爆发频繁、涉及厂号多、波及工人数量庞大等特点，这在孙本文对上海劳资冲突的调查研究中得到了证明（参见图4－1）。在1927年发生的117件劳资冲突纠纷中，涉及的厂号数量达11698家，波及的工人数量高达881289人；1928年发生的118件劳资冲突纠纷中，涉及的厂号数有所减少，为5433家，波及的工人数有204563人；在1929年108件劳资纠纷中，涉及的厂号数为1011家，波及的工人则达65557人。从全国范围来看，到了1933年，上报南京国民政府实业部的劳资冲突纠纷数量达849件，涉及的劳工人数达379140人①。

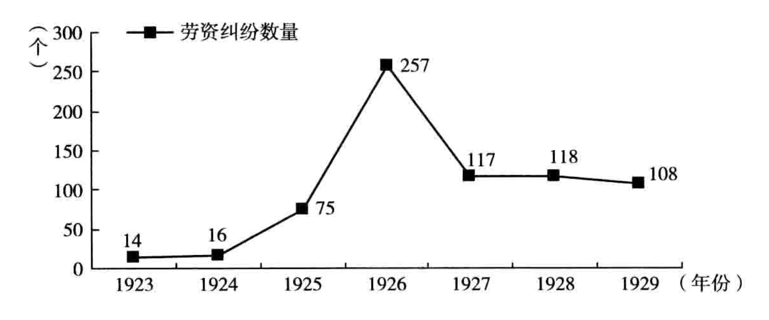


图4－1　1920年代上海劳资纠纷数量图

数据来源：孙本文：《现代中国社会问题》，商务印书馆，第159页。经笔者整理而成。

① 实业部中国劳动年鉴编辑委员会：《民国二十二年中国劳动年鉴（二至三编）》，文海出版社，1933。

在抗争手段上，具体来说，清末民初时期，劳工群体主要采取了如下几种。

首先，公开性罢工。从 19 世纪晚期开始，手工业行会学徒中已经出现了一些反抗低工资的零星罢工行为，比如 1885 年北京靴鞋业和玉石行业就发生了反对业主师傅的罢工。不过劳工抗争出现高潮是在 20 世纪初，根据《剑桥中国晚清史（1800—1911)》记载，当时大约发生了 59 次罢工事件，其中 1898 至 1899 年有 10 次罢工，1904 至 1906 年有 15 次罢工，1909 年起至 1911 年有 34 次罢工。在当时中国内忧外患的情况下，劳工群体罢工既有经济性的，也有政治性的。政治性的罢工主要是在民族主义背景下发动的针对外资侵略的斗争，如 1905 年，上海华新纱厂工人为反对盛宣怀将该厂卖给日本资本家而发动罢工。广州的码头工人和上海、南京、武汉的工人发动了抵制美货的活动。但大部分的劳工罢工是经济性的，主要是要求增加工资、索欠工资（反对克扣工资）和缩短工时、反对虐待[1]。

其次，结成帮会或加入秘密会社以寻求组织保护。在传统行会师徒制时期，并无独立的学徒工组织，而是一体化于行会组织之中的，通过宗法家长制进行组织整合。因此，业主师傅与学徒工存在共同利益，“行规不仅谋求于行东、业主的利益，对于保障伙计、学徒的职业、工资及其升迁前途都是有利的”，因而学徒工一般难以结成对抗雇主的组织[2]。到了清末民初时期，随着劳资分立逐渐明晰，雇工组织开始出现。这些雇工组织多以行业为分界，且因工人技能水平差异而有所不同。这与德国的情况完全不同，在德国行会学徒制转型过程中，产业层面上的劳工组织是劳工抗争行动重要的参与力量。当时的雇工组织通常有三种类型。

---

① 费正清：《剑桥中国晚清史（1800 ~ 1911)》上下卷，中国社会科学出版社，2013。

② 朱英等主编《中国近代同业公会与当代行业协会》，第 325 页。

第一种是劳工俱乐部，此类组织主要是以康乐活动、业余学习以及联络感情为目的，它们与劳工抗争行动关系不大。比如1902年为开平矿工、铁路工人和泥瓦工开办的唐山俱乐部，1906年在广州建立的邮电职工俱乐部，以及1909年在广州成立的机器研究公会均属于此类型组织。

第二种是技术工人组织，此类组织多是旧式行会的延续，属于手工业中的自愿性社团，主要功能是保护受雇于新式机器工厂的技术工人的利益。作为交换，技术工人要向行会组织缴纳一定的费用。而且此类行会组织在一定程度上控制着技术工人的劳动市场，无论是机器工厂要招募技术熟练工，还是技术工人要找工作，均通过此代理组织来进行，这成为此类组织权威的来源。此类组织在工业化程度较高的上海、广州等大城市比较常见，涉及的行业技术工人主要是机工、木工和织工。不过，随着民国初年民间结社合法化后，此类旧式行会组织就慢慢解体消失了。

第三种是帮会或秘密会社，这类组织多由学徒工（非熟练工人）组成，组织结构相对松散，涉及的行业多是技能水平要求较低的城市苦力行业或一般手工业，具体参见表4－8。一些地区和行业中的学徒工加入一些秘密会社以寻求保护，比如晚清时期，大量矿工和搬运工加入三合会。学徒工通过自组织增加了抗争力量，不过这些抗争行为在议题上多集中于改善物质条件和劳动福利，很少涉及与技能形成相关的权利争取，比如技工认证权、技能标准考核制定权等（这与德国学徒制工业转型的利益政治内容有巨大差异）；在联合方式上也多是行业内部的学徒工的自发组合，较少出现类似于德国学徒制工业化转型过程中出现的跨行业联合。而到了20世纪20年代，此类组织大部分演变成了工会组织，成为与资产阶级进行抗争的工人阶级利益组织。这时候，学徒工技能受训者的身份逐渐淡化，相反，工人阶级的社会身份成为其最主要的身份符号。

表4-8 清末民初上海雇工组织状况表

行 业	工人数	雇工组织名称	备 注
成衣业	47000	轩辕公所	
理发业	不详	罗祖公所	
酱业	2000	酱业伙友联谊会	成立一个月，被资方分化瓦解
鞋业	26000	履业公所	
木工行业	70000多	木业公所	公所内各工人小团体同时并存
猪鬃业	10000以上	鬃业公所	议定行规10条，防止厂家剥削工人
码头搬运业	30000左右	有秘密团体，名称不详	
码头外搬运工	2000余	肩运公会	
中餐馆工人	不详	同业相扶社	团体固定

资料来源：转引自朱英等主编《中国近代同业公会与当代行业协会》，第327页。经笔者整理而成。

在清末民初时期，大部分学徒工（非熟练工人）的组织化抗争行动是针对资本家（业主）的，原因也多是出于对经济上的不满。在1900到1910年间，有案可查的罢工有47次，大多数罢工主要是反对低工资和普遍恶劣的劳动条件①。这些抗争行为很少是直接围绕师徒制技能培训内容展开的，其中比较相关的是1882年开平煤矿发生的罢工事件。19世纪80年代，开平煤矿招聘一千多名工人，厂中的技术工人是从汕头和广州高价招聘来的，其他非技术工人（学徒工）主要是从当地农民或流动劳动力中低价招聘的。这种薪酬差异导致1882年非技术工人联合起来进行罢工，要求与南方技术工人同工同酬。不过，关于师徒制技能培训的核心议题，例如师徒制的管制权、师徒制技能考核与认证权以及师徒制制度属性认定（是属于劳动雇佣制度，还是教育制度）等方面，中国行会师徒制工业化转型中所发生的利益政治均没有涉及。

（三）工厂主们的应对行动策略

清末民初时期，随着资本主义生产关系的渗透与自由市场力

① 费正清：《剑桥中国晚清史（1800～1911）》上下卷，中国社会科学出版社，2013。

量的释放，资本家与学徒工群体围绕师徒制展开了一系列利益斗争。不过有趣的是，双方抗争的议题却偏离了师徒制作为一种技能形成机制的核心属性。而围绕劳工福利产生的各种抗争行为，实质上意味着行会师徒制的制度属性定位已经发生了改变——转变成一种劳动用工机制。在晚清时期，行会师徒制内部的纠纷通常由组织内部自行仲裁解决，晚清封建政府很少干预，同时也缺乏相应的法律和政策工具。所以，资本家依然坚持维持行会师徒制作为一种教育机制的表面形式，采取各种应对抗争的行动策略以驯服劳工。

首先是学徒用工机制上的畸形嫁接。在清末民初，工厂主们雇佣劳工往往是通过各种中间人如把头和包工头进行的，基本上采用两种用工机制。第一种是合同学徒制，即以学徒工身份来招募劳工，并且签订学徒合同，同时以行会旧式惯例对学徒工群体进行管理；第二种是包工头招工制，也被称为包身依附制，是指企业委托包工头全权招工，在受雇期间，企业只与包工头达成交换关系，与直接从事生产的劳工无劳动雇佣关系。而受雇劳工归包工头支配管理，在经济和社会资源上均依附于包工头。这种用工机制不但在民间工厂中被广泛采用，而且官办工厂中也如此。比如创办于1865年的江南制造局，在创办初期有艺徒300名，采用企校一体的技能形成方式，但到了清末民初，开始推行包工制度，工厂不再雇佣和培训学徒工，而是将活分包给各级工头或老板。当时在江南制造局的生产流程中，冷作工、木工、油漆工、锻工、铸工等工种多采用分包形式，这部分工种约占所有工序的7/10。另外的工种采用所谓的点工形式，如车工、钳工、铜工等，约占1/3。在包工制中，一般的雇佣劳工分为三个等级，即领班、工人师傅、学徒。其中一些大的包工头有几十个学徒工，比如分包锻工的张连福、丁连生、张桂福等。一般而言，包工制依然沿袭传统的地缘性和血缘性，强调帮口对学徒工的控制，比如锻工中的无锡帮规定，只允许招收无锡人为学徒，而且还限于技术工人的儿子，每个人只能介绍一名学徒。笔者以为，这种用工机制

不但削弱了资本家投资技能培训的责任以及风险，而且实质上强化了资本家对学徒工的控制力量[①]。

就合同学徒制而言，其实是沿用了中国前近代时期契约师徒制的用工方式。但到了清末民初时期，这种合同学徒制所作用的生产过程及制度基础都已经发生了巨大变化。从生产过程上来说，传统手工生产过程中需要“全能工人”，技工需要完成整个生产过程中的所有工序，因而学徒工需要在熟悉产品的完整生产流程中完成技能训练。而在工厂（或工场）的生产过程中，由于技术分工的发展，复杂的生产工艺已经被分解为一个个简单的工序，所以技能上的“局部工人”即可胜任。这种情况下，传统生产过程中的业主兼职师傅的情况逐渐消失了，取而代之的是专业的生产过程和劳工的监管人员。与此同时，技工师傅与徒弟之间基于技能和经济交换上的相互依赖性也减弱了，取而代之的是二者同属雇工的竞争性关系。在制度基础上，传统契约师徒制是在“师傅—帮工—学徒”的社会身份等级制下作用的，而且行会组织对行业采取垄断性的竞争管制，包括招募学徒上的用工限制；清末民初的合同学徒制其作用的制度基础是劳资分立，行会组织对行东用工行为的管制力已经大大削弱。显然，在这样的背景下，资本家依然坚持旧式合同学徒制，实为一种剥削学徒工廉价劳动力的行动策略，如彭南生所言，此举意在“役使学徒和经过学徒培养的工人忠心耿耿地为其服务”[②]。具体而言，资本家们的行动策略由两个层面构成。

第一，冒宗法家长制中的父爱主义之名。如上文所言，传统行会师徒制中的家长制是父权和父爱主义一体两面的。无论是师徒关系的宗法化，还是师徒结对中的传统仪式及保荐机制，既是行会师傅树立权威和维护阶层利益的方式，也是学徒工技能学习

① 上海社会科学院经济研究所编《江南造船厂厂史（1865～1949）》，江苏人民出版社，1983，第90页。

② 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第249页。

和谋生利益的保证机制。在工业化转型过程中，很多资本家依然沿用传统方式招募和管理学徒工：（1）在师徒关系上强调"一日为师，终身为父"的伦理原则。比如上海机器修造业学徒"进厂时先由家长买香烛一付，由介绍人送去，先拜财神爷，后朝死去的师公神像跪拜，最后向老板、老板娘跪拜，并尊他为师父、师母"。（2）严格限定学徒工技能培训年限，中途辍业将会受到惩罚。而且有些行会组织还通过满师证书制度对学徒工流动进行控制，如上海打铁业就规定，"学徒实习期满，由师傅率同到会缴纳费银二元领取证书"，"同业嗣后不得录用无证书之学徒充当伙友"①。（3）沿用旧式社会化风险分担机制——保荐制。通过熟人保荐，签订"保条"，规定学徒的责任和义务，这一方面有利于形成对学徒工行为的社会控制网络，另一方面也可以有效分减资本家的雇佣风险。

不过，那时同业组织在沿用旧例对学徒工群体进行义务和身份规定的同时，却对师徒技能传授及学徒工劳动缺乏相应保护。而且，清末民初同业组织基本上取消了限定学徒工数量的旧规，这导致大部分企业中的技工与学徒工数量比严重失衡（具体数据参见上文），损害了学徒工技能学习的质量。

第二，行廉价利用学徒工劳动力之实。学徒工劳动力价格便宜是显而易见的，对于资本家而言，大量雇佣学徒工是其节约成本实现利润最大化的理性选择。由于师徒制技能传授过程缺乏监管，因此资本家维持学徒工学艺期限旧式规定，实质上是为了更长时间地利用廉价劳动力。当然，在实际的生产过程中，资本家为了减少消极怠工现象，通过减少或免除学徒工学费的方式来激励其劳动积极性。而且在一部分规模较大的工厂中，已经初步建立起工资等级制度，如山东颜料业学徒制规定，"所有学徒之每日食宿，概由厂中供给，以后学徒技进，工资即逐渐增加"②。但总

① 转引自彭南生《行会制度的近代命运》，第246～249页。

② 转引自朱英等主编《中国近代同业公会与当代行业协会》，第325页。

体上，学徒工的薪酬较之于当时的生活开支而言，仅能够维持其基本谋生需求，而且这些薪酬安全性极低。

其次是“满一批、散一批”策略，这是指资本家在学徒工满徒后即将成为领取工资的工人时，就将其解雇或迫其辞工，然后重新雇佣一批学徒工从事生产。技能形成理论告诉我们，雇佣安全和薪酬安全是厂内技能形成体制形成的前提，管制劳动力市场弹性、限制学徒工流动是其中的基本措施。换言之，只有通过学徒契约达成可信承诺关系，才能克服挖人外部性问题，进而激励学徒工群体和资本家投资师徒制。然而，清末民初师徒制工业化转型过程中，资本家却乐于打破学徒契约建立起来的可信承诺关系，采取“满一批、散一批”策略将满徒后的学徒工推向劳动力市场。

因此，这就出现了一种有趣的现象：西方学徒制面临的挖人外部性困扰在中国师徒制工业化转型过程中完全不成为问题，相反，中国的资本家们还想方设法地加快满徒学徒工的流动。清末民初时期，大部分行业中出现了学徒工流动率高的情况，而且有很多完成学徒期的学徒工被推向劳动力市场后却面临失业甚至被迫改行，所学技能在其就业上失效了。根据一项对北京地毯厂的调查，117 名工人中有 101 名失过业或改过行（进入新行业后又需要从学徒工做起），很多工人被解雇（或被迫辞工）的次数甚至达十多次，参见表 4－9[①]。这种情况在纺织业、机器修造业等新兴行业中也大量存在，在天津、上海以及广州等大城市尤其明显。

表 4－9 北京地毯业部分工人就业流动情况表

姓 名	现在年龄	当学徒年龄	被解雇次数（包括被迫辞工）	在一个厂呆的最短时间	失业后做过什么工作
王 俊	61	14	50 次	一个月	小工、拉车、当兵
张永发	62	15	30 次	半年	看过风水
王贤德	59	16	36 次	几天	种地、巡警

① 刘家铨：《残酷的“吃徒弟”制度》，《前线》1964 年第 9 期。

续表

姓　名	现在年龄	当学徒年龄	被解雇次数（包括被迫辞工）	在一个厂呆的最短时间	失业后做过什么工作
崔占宝	52	13	45 次	一个月	小工、日本劳工
荣庆裕	55	13	35 次	半个月	小工、小买卖
孔　义	58	14	22 次	一个月	拉车
王振生	55	14	30 次	几个月	
邓东禄	59	15	21 次	半个月	卖瓜、卖烧饼、短工
于永祥	52	15	20 次	几天	
邹鸣鑫	60	18	15 次	几天	卖破烂、卖布头、拉车
石文兴	59	17	13 次	半个月	小买卖
李占福	59	15	13 次	三个月	小买卖
李伯林	53	15	9 次	几个月	
邓仲起	52	13	10 次	三个月	拉车
苏　德	61	14	31 次	一个月	
邸　旺	59	16	16 次	一个月	小买卖
何　庆	57	13	27 次	几个月	拉车
王荫山	58	15	6 次	二年	拉车
龙　江	55	13	11 次	一个月	
裴金祥	56	15	10 次		杂工

资料来源：包立德、朱积权，《北京地毯业调查记》，载于彭泽益《中国近代手工业工业史（1840～1949）》第三卷，北京基督教青年会服务部，1962。

从技能形成的角度而言，“满一批、散一批”策略是不利于技能培训质量与积累的。但资本家通过此举一方面加快学徒工群体的流动，从而增加其团结难度进而瓦解其组织化抗争行动，另一方面可以使企业从学徒性质的滚动式雇工中长期获得超额利润。当然，当时资本家之所以能够如此漠视技能熟练劳动力的价值甚至还主动助其流失至厂外，是因为技术进步导致生产过程对技术工人的依赖性减弱了[①]，但更重要的原因则植根于当时的经济社会

① 哈里·布雷弗曼：《劳动与垄断资本——二十世纪中劳动的退化》，方生、朱基俊等译，商务印书馆，1979，第 56 页。

背景之中。晚清时期，农村自然经济的解体，连年的自然灾害（如19世纪40年代的秦豫大旱，70年代的“丁戌奇荒”，以及20世纪初的北方大旱），以及战争的破坏，使当时的经济社会形势危机四伏，也制造了大量的无业劳动力，劳动力供给远远超出了岗位供给。当时无业劳动力主要包括盲目流动谋生的无业农民、城市失业工人、散兵游勇以及游手好闲的失业者等几个部分，这些劳动力蓄水池构成了资本家放肆雇佣和解雇廉价学徒工的重要推因。

不过，回溯历史，我们认为资本家此举也产生了一个意外后果，就是客观上推动了小业主阶层的形成。大量满徒出厂后的学徒工开始自己创业，小业主阶层的兴起为中国资产阶级壮大奠定了坚实的社会基础，比如1913年，上海机器厂创办人中有学徒经历者达63.7%，到1931年时，这个比例依然达63%①，这在一定程度上有利于推进民族资本主义工商业的发展。

第四节　小结

总之，在清末民初行会师徒制的工业化转型过程中，行会组织、资本家与学徒工之间的斗争形塑了其演化轨迹，使之呈现一种畸形的制度形态：对学徒工群体而言，师徒制是一种传授谋生技能的教育制度；而对于资本家而言，师徒制实质上已经是一种劳动雇佣制度。一面是宗法家长制色彩浓厚的伦理性师徒关系，另一面却是基于“自由契约”之上的非等价市场交换。于是，在清末民初，虽然行会组织对师徒制技能形成秩序起到了一定程度的保障作用，但转折动荡的年代烙印强烈地投射到师徒制上，传统与现代在这个制度中被强制性杂糅嫁接在一起，造就了师徒制工业化转型过程中利益相关者独具特性的行动选择方式。当然，

① 中国社会科学院经济研究所主编《上海民族机器工业》，中华书局，1966，第464页。

在劳资双方权利与力量不对称的情况下，学徒工各种抗争行动也无力改变师徒制沦为廉价劳动力供给渠道的尴尬境遇。

今天，如果我们用历史眼光来审视清末民初行会师徒制的工业化转型，我们会看到，其间产生的疯狂逐利行动给近代中国的经济和社会带来了严重的消极后果。在经济上，由于师徒制沦为廉价劳力供给渠道，一线生产工人的技能水平日趋下滑，产品质量和标准不断下降，进而影响了产品的市场竞争力，直至最后导致整个行业的破落和衰败。比如北京的地毯行业，其编制的地毯曾经在1904年获得美国圣路易斯州国际博览会一等奖章，在国际市场上大受欢迎。可是短短几年后，却由于“学徒艺术欠佳，出品恶劣”导致“中外商人收买者，颇存观望，该业几成停顿状态”。即便是传统技艺非常出色的北京景泰蓝产业也面临这种困境，由于“作品类出学徒之手，艺术不精，出品恶劣，中外商人，皆不敢尽量购买”[①]。而且更加糟糕的是，师徒制沦为廉价用工制度后产生了一种马太效应，进一步恶化了近代手工业的境遇。大量满徒但学艺不精的学徒工被抛向劳动力市场，“学徒三四年期满毕业后，不以超升工人，必应遣散另招，则失业者必须另谋生计而同业竞争愈烈”[②]，可是工厂却粗制滥造，减价销售，恶性竞争，从而导致整个行业的产品质量和生产标准不断降低[③]。经济产业的衰败直接辐射到了社会层面，随着经济形势恶化，在职劳工的境遇也每况愈下，劳工抗争行为频发，成为影响社会秩序的一个重要因素，令已经非常严峻的失业问题雪上加霜。显然，这个时候，依赖行业自身已经无法克服师徒制转型过程中的种种挑战，国家力量介入干预业已势在必行，只等待新政权的稳定与新国家力量的形成。

---

① 池泽汇等：《北平市工商业概况》，北平市社会局，1932，第7页。

② 《中国地毯工业之沿革与制法及其销路》，载《中外经济周刊》第75号，1924年8月16日。

③ 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第275～277页。

第五章　国家干预与行业自治间的均衡：1930年代师徒制现代化改造

清末民初的师徒制工业化转型过程中，内嵌于师徒制中的两种制度属性——劳动雇佣制度与技能传授的教育制度——之间的张力极大膨胀。在这个逐利动机急剧膨胀的过程中，缺乏准公共权力的行会组织在维护师徒制技能形成秩序上难以有所作为。师徒制呈现一种畸形的制度形态：一方面师徒制几乎在所有类型的工厂中都迅速得到推广普及；另一方面学徒工离厂流动率不断攀升，这对师徒制技能传承质量造成了冲击。虽然围绕师徒制已经出现了劳资之间的组织化斗争行动，但未触及关乎技能形成质量的核心议题。相反，在市场力量快速释放和劳资力量严重不对称的背景下，劳资分立使师徒制有效作用的可信承诺基础名存实亡，行会师徒制逐渐异化为资本家追逐廉价劳动力以及控制学徒工反抗的一种工具。在笔者看来，在这场工业化转型过程中，对于师徒制技能形成而言，行会组织行业自治能力被削弱了，师徒培训问题也从原来的行业问题逐渐演化成为社会性公共问题，国家干预已势在必行。

第一节　师徒制现代化改造的起点：国家干预方式之演化

民国时期，资本主义生产关系的发展使师徒制在各种类型的

工厂中得到迅速推广①。1931 年中国经济统计研究所对上海 2001 家工厂的调查数据显示，其中使用机器且雇工在 10 人以上的 1660 家工厂中，工人总数为 212822 人，其中男工 72316 人，女工 117334 人，童工 13761 人，学徒工 9411 人，学徒工占工人总数的 4.4%。如果根据当时学界通行的做法，将童工也认定为学徒工群体的话，那么当时上海的学徒工比例则上升至 11% 左右。这个比例基本上与当时国内其他几个工业较为发达的城市类似。如当时的天津学徒占工人总数的比例约为 17.5% ~18%，青岛学徒占 10% ~15.6%，江苏学徒占 0.92% ~13.4%。另外，学徒工比例分布会因为行业不同而出现较大差异。一般而言，在文化知识水平较高的行业中，如制药业，学徒工比例较低。而在强调技能操作的手艺行业中，如纺织行业、机器修造行业等，学徒工比例则很高。比如方显廷先生在《河北省之工业化与劳工》一文中对河北省的针织、地毯以及织布三项工业劳工状况进行了调查，劳工数共计 21051 人，其中学徒工为 9538 人，占工人总数的比例高达 45.3%。1937 年时位于西安的西京机器修造厂，工人总数为 260 人，学徒工为 90 人，占比高达 34.6%②。

一　师徒制制度属性的变化

工厂师徒制的发展不只体现在学徒工规模的扩大，这实际上意味着传统行会师徒制中的技能培养方式、师徒关系以及师徒制制度属性都发生了改变。就技能培训方式来说，传统行会师徒制中由业主亲授转换为雇工中的技工师傅传授，传授内容也转变为

① 根据民国时期《工厂法》的规定，将不使用原动力或发动机、雇佣工人不满三十人的小厂认定为手工作坊或手工工场；而使用发动机、平时雇佣工人在三十人以上的认定为法律意义上的工厂。不过，由于很多大规模的手工工场虽然属于手工行业，但雇佣学徒工数量大，因而在本书中，笔者并没有采用法律上的工厂定义，而是据此将规模较大的手工工场也纳入工厂含义之中，比如北京一些雇工超过百人的地毯厂等。

② 转引自彭南生《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第 332 ~335 页，经笔者整理而成。

局部工序中的生产技能。与此同时，现代劳工教育的兴起也对传统行会师徒制技能形成方式造成了冲击。随着技能形成方式的改变，师徒关系也发生了变化。在传统行会师徒制中，师徒关系是嵌入宗法性的社会关系之中的。由于生产动机多以谋生为主，师傅与学徒工之间并不存在根本性利益冲突，所发生的利益冲突也主要集中于工钱上，且能够在行会组织的协调下得到较好的解决。在工厂师徒制中，师徒关系逐渐从社会关系中脱嵌，成为一种劳动分工中的合作关系，另外师徒同为雇佣性的劳动力，在整体社会身份上虽同属工人阶层，但相互已经形成一定的竞争关系。可以说，在工业化转型过程中，传统行会师徒制中的身份等级制实质上已经解体了，正如马克思在《政治经济学批判》里所言，"在某些地方……例如在意大利的各城市中，手工工场曾经同行会并存。……整个来说，凡是资本家和工人出现的地方，行会制度、师傅和帮工都消失了"[①]。从技能形成的角度来说，师徒关系的变迁意味着可信承诺的建构由原来的师徒间建构拓展为工厂与所雇佣劳工以及技工与学徒工之间[②]。在师徒制制度属性上，则出现了上文所言的一种内在属性发生冲突的畸形状态，而这种属性间的冲突直接对后来国民政府的学徒工技能培训政策以及干预行动产生了影响。

在中国师徒制工业化转型过程中，师徒制的制度变迁一方面表现为传统行规的管制力已经大为削弱，师徒制沦为资本家获取廉价劳动力的工具，传统行会师徒制走向解体；而另一方面也催生了一个意外后果，即企校一体的厂内技能形成方式的兴起。这种技能形成方式最初起源于官营洋务企业中（参见第四章表4-3），后来则逐渐拓展到一些规模较大的民营工厂，所招收的学徒工有的也改称为"练习生"，师徒制由原来的个体间互动演变为一

① 马克思、恩格斯：《马克思恩格斯全集》第四十六卷上册，人民出版社，1979，第508~509页。

② 当然，通过上文的分析我们知道，在中国师徒制工业化转型过程中，行会组织建构的可信承诺已经演化成资本家对学徒工进行利益剥削的工具，但这也从反面证实了可信承诺对师徒制技能传承质量的重要作用。

种集体性行动方式，学者称之为“练习生制度”[①]。在这种规模化的技能形成方式中，传统行会师徒制下的宗法性师徒关系受到了巨大的冲击，练习生与业主之间是市场性的劳动雇佣关系。如中华铁工厂，“每年就有 20 ~ 30 个学徒进厂，厂内没有拜师制度，仅由资本家分别制定工种，跟随一位车工或钳工为习艺师傅”。在技能培训方式上，多通过厂内设立的练习生训练所进行培训或由工厂供给相关费用参加其他学堂的补习教育，如顺昌铁工厂规定“学徒除习艺工作时间外，并另订教室课程，使其受补习教育，教以算术、绘图、机械原理等，所需书籍文具，由厂供给”[②]。培训周期根据行业不同而长短不一，短则三个月，长则三年，练习期满经厂内考核合格后方可编为正式工人。练习生每个月只赚取少量的津贴，转为正式工人后津贴会有所增加，“练习生多为学徒性质，月给津贴 3 元，第二年月给 6 元，第三年量材酌用”[③]。这种规模化的学徒工培训机制所涉及的行业既有对技能依赖较低的行业，如缫丝丝织业，成立于 1929 年的上海中国飞轮制线厂通过练习生制度培训了大量的生产工人，“1949 年前，飞轮厂工人近千人，练习生占 65%……在厂内设立一个练习生训练所，每期对外招收 200 名”；也有对技能依赖较高的行业，如铁工厂，中华铁厂“从 1925 年开厂起至 1937 年抗日战争前夕止的短短十余年间，培养了约有 300 名学徒，并且其中很多成为机器同业中的技术人员和领班”[④]。当然，民国中后期厂内劳工技能培训方式的发展有其深刻的现实背景，与当时国家力量干预推动劳工福利建设是密不可分的。

二　围绕师徒制议题的变迁：从“工钱”议题走向社会公共议题

在笔者看来，无论是传统行会师徒制的解体，还是新式厂内

① 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第 339 页。

② 《顺昌铁工厂学徒学艺规则》，《国际劳工通讯》第 4 卷第 9 号，1937 年 9 月。

③ 《上海丝厂业之调查》，《经济半月刊》第 2 卷第 12 期，1928 年 6 月 15 日。

④ 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第 339 页。

技能形成方式的意外兴起，都意味着附着于师徒制的劳工议题内涵发生了根本性的改变，从过去以工钱为核心行业内议题拓展为涉及劳工法律、劳工政策、劳资争议、劳工工作条件及劳工福利等方面的社会公共议题。与此同时，民间要求改革传统师徒制技能形成方式的呼声也日益高涨。在民国初期，一些全国性会议上相关的提案就不断出现。如1912年的全国工商会议上，有《推广模范工厂及养成职工案》《普及工商业教育案》《请选派海外实业练习生案》《兴办工商矿业专门人才案》等多项涉及劳工技能培养的议案；1914年全国商会联合会上的提案包括《出洋学习工商各处创办商学案》《限制商界学徒资格案》《速兴办商学以储商业人才案》《讲求商学案》《拟请商会劝各业多设商业学校案》等；1916年全国教育联合会涉及的议案有《请政府倡办商业薄记学堂以谋薄记统一案》《请创办中华全国商业联合会函授学校案》。有学者明确批评了传统师徒制的落后性，如钱天鹤在《提倡艺徒教育案》中指出中国传统师徒制技能培养有六大弊端：浪费童子光阴；待遇苛刻，阻碍其发育；条件太严，无改业或改善生活余地；所学技能只知当然，不知所以然，中国手艺难以进步；范围太狭，除本业外无其他谋生能力；无识字读书之机会。可以说，清末民初时期学徒工技能形成问题已经逐渐成为一个经济、教育、社会综合性问题，国家力量介入已成必然，对师徒制的现代化改造也随之拉开了序幕。

三 民国政府干预师徒制方式演变历程简述

晚清时期，虽然民间行会师徒制在工业化转型过程中出现的种种问题已经逐步社会化，但当时清政府很少对之进行干预，而是尊重行会传统习惯法对之进行管理与调节。无论是光绪二十九年十二月初五日（1904年1月21日）颁布的《钦定大清商律》，还是宣统元年闰二月（1909年3月）修订的《改订大清商律草案》，都没有对学徒技能培训做强制性规定，而是“听任当事者由契约定之”。到了民国初年，北京政府开始干预师徒制培训并将之

提升至劳工教育的高度。1914 年北京政府颁布了改造师徒制教育的《商人通例》，通过制度规范来约束企业中的学徒技能培训行为。《商人通例》在学徒工技能培训责任义务、培训时间、培训内容及方式等方面做出了规定：（1）凡是雇佣学徒工的企业对其技能负有培训的义务，而且技能培训不再受行业限制。（2）学徒工培训内容包括专业技能培训和普通知识学习两个部分，要以主业技能学习为主，兼顾普通知识学习。（3）在时间安排上没有对学徒工修业年限进行强制性规定，指出由资方与学徒工根据行业习惯自行协商规定，“修业期间以修业契约定之，若契约未经确定时，则依各业之规约或各该地方之习惯定之”。不过为了维护学徒工利益以及保证培训质量，要求签订学徒契约之前的实习试验期不得超过三个月。而且“商业师应注意其本业之修习，使服其业务，又应予以通学之时间”。（4）明确了学徒契约在约束学徒工与资方行为上的有效性，但同时限定了学徒契约作用的范围，指出契约只在规定的时间和规定的场所有效，契约到期，商业主人“不得因此限制致阻碍商业使用人事业之发达”[①]。《商人通例》在一定程度上削弱了业主通过宗法家长制对学徒工劳动力的控制，也减弱了学徒工的人身依附性。不过在师徒制技能培训的一些核心议题上，比如学徒工培训成本负担以及学徒工培训质量监控等，该条例都没有做出强制性规定。到了 1923 年，北京政府出台《暂行工厂通则》，对学徒工教育培训的成本负担进行了规定，要求雇工在 100 人以上的工厂主要对幼年学徒工——男子未满 17 岁，女子未满 18 岁——进行教育培训并且承担培训费用，“本厂内予以补习相当教育并负担其费用”，而且在培训时间上，规定学徒工每周至少应有 10 小时以上的受教育时间[②]。该条例对师徒制技能培训成本的规定在一定程度上为可信承诺的达成奠定了制度基础，

---

① 第二历史档案馆等：《商业档案汇编（1912～1928）》第 1 卷，中国商业出版社，1991，第 173 页。

② 《暂行工厂通则》，载《农商公报》1924 年第 105 期。

但遗憾的是，民国初年由于政权不稳定、国家干预力量薄弱，北京政府针对学徒工的改造措施往往因为缺乏监管而流于形式。而且从学理上而言，由于未能建立起保障师徒制技能培训质量的匹配制度，即便对教育成本分担做出规定，也无法应对师徒制工业化转型过程中出现的可信承诺危机问题。

在笔者看来，国家力量对师徒制的干预在南京政府时期才真正开始全面落实[①]。以 1929 年 12 月 30 日颁布的《工厂法》为标志，政府对师徒制的现代化改造全面铺开。为保证《工厂法》能得到切实执行，南京国民政府又先后出台《工厂检查法》《工厂检查人员养成所规则》《工厂检查人员养成所办事细则》与《修正工厂法施行条例》，对《工厂法》规定的内容进一步细化。另外，政府实业部还会同教育部于 1932 年制定了《劳工教育实施办法大纲》，为劳工教育进一步明确了方向。在中央政府颁布的《工厂法》的推动下，地方当局也开始了改造师徒制的立法进程，上海、天津、重庆等地依据《工厂法》制定了适合本地的师徒制法规，如重庆市在 1932 年颁布了《关于重庆市社会局管理工徒暂行规则》。与此同时，南京国民政府在 1931 年 2 月 10 日颁布《工厂检查法》，决定由中央劳动行政机关委派工厂检查员督促《工厂法》的落实，并规定工厂应受检查的内容有 9 项，其中第 7 项是“关于工厂法第一章以及其他劳动法规所规定学徒年龄工作人数及一切待遇事项”[②]。同年 4 月，国民政府实业部制定出台了《工厂检查人员养成所规则》，并且划定上海、无锡、汉口、青岛、

① 民国时期实质上分为两个阶段：第一阶段是北洋政府时期，1912 年至 1928 年；第二阶段是南京政府时期，1928 年至 1945 年。在师徒制改造上，尽管北洋政府分别颁布了一些劳工教育法规，比如 1912 年工商部制定的《奖励工艺品暂行章程》、1917 年的《改定工业试验所章程》、1923 年的《暂行工厂通则》等，但由于时局多故，很多法规未能一一付诸实施。因而，一般认为，对师徒制的现代化改造是从南京国民政府开始的。这也是笔者在关键时间节点上进行如此划分的依据所在。

② 实业部中国劳动年鉴编辑委员会：《民国二十一年中国劳动年鉴（二至三编）》，文海出版社，1932。

天津、广州六处为工厂检查模范区。1933 年 8 月 6 日，国民政府成立了中央工厂检查处，对工厂落实《工厂法》师徒制改造内容进行督促和检查，并且将关于师徒制的立法检查安排在前四期的工作之中。由此，国家对师徒制的现代化改造正式拉开序幕，而这也为师徒制建构了制度变迁的新场域，进而影响了其演化的轨迹。

第二节　国家对师徒制现代化改造的路径选择

南京国民政府时期，不仅多层次、全方位的学徒工教育培训法律体系形成，而且国家还通过从中央到地方的劳工教育管理机构积极干预师徒制现代化改造实践。具体而言，南京国民政府主要从两个方面入手对传统师徒制进行改造：一是成立专门教育机构，颁布法令保障劳工受教育权，发展劳工社会化教育体系；二是采取各种措施鼓励企业设立劳工学校或劳工班，开展劳工在职教育，发展厂内技能培训方式。

一　建立行政管理机构对劳工培训进行组织化管理

从 1928 年开始，南京国民政府在教育部之外设立专门机构以管理劳工教育。总体而言，当时劳工教育管理机构是科层等级制的，从中央到地方层级分明。在管理机构设置上，主要包括劳工局、劳工教育设计委员会、国民党党部、地方社会局以及教育局的社会教育处。从功能分工上来说，劳工局是依据 1927 年 8 月颁布的《国民政府劳工局组织法》组建设立的，它直属于南京国民政府，下设总务、行政、统计三个处，其中行政处负责管理劳资争议的调解、仲裁、劳工教育、劳工卫生及保险等事项。国民党党部主要负责劳工教育中的思想教育，主要是意识形态宣传在教材与教育内容中要纳入“官方知识”，做到“将三民主义融化于一切科学，使全体学员有深切之认识与信仰，

并明了中国国民党之政纲政策及历次有关工运之决议”[1]。劳工教育设计委员会成立于1931年5月，由国民政府实业部和教育部联合组成，负责全国劳工教育统筹规划与管理，包括学制、费用、教材课程设计等事宜，同时在一定程度上负责劳工教育行政管理工作，进行沟通协调，调查劳工教育需求，从而使相关政策法规能够更加贴近社会现实。地方社会局是由最初的农工商局改制而成的，其中设有劳工局，主要负责劳工福利事务。在民国时期，随着职业教育制度的改革，劳工教育培训已经逐渐成为一种劳工福利权利；教育局的社会教育处不但负责在职劳工的教育，而且还负责职业教育事宜，上级对应机构为教育部的社会教育司，是主管社会教育的行政机构。

当然，民国政府设立劳工教育培训的组织化机构在不同时期也会根据职业教育学制不同而有所差异[2]。国家的这种组织化管理方式一方面是对传统师徒制培训无法适应当下现实的回应，另一方面也是为了建设较为完整的社会化职业教育体系，从而达到推动经济发展、稳定社会秩序和政权的目的，这一点在下文中还会详述。

二　将师徒制由行业内用工机制改造为劳工社会教育方式

对于传统行会师徒制而言，其制度属性一直以来徘徊于技能形成机制与用工机制之间，在工业化转型之前，通过行会组织垄断管理压制了其间的市场性，从而实现了两种属性的平衡。然而在工业化转型过程中，师徒制异化为一种市场性雇工工具，其技能培训教育属性逐渐被淡化。民国时期，国民政府通过颁布各种

---

① 实业部中国劳动年鉴编辑委员会：《民国二十一年中国劳动年鉴（二至三编）》，文海出版社，1932。

② 从壬子癸丑学制到壬戌学制以及后来的戊辰学制，民国政府关于职业教育的行政管理机构都有所不同，具体讨论可参见周谈辉《中国职业教育发展史》，三民书局，1984。

配套政策法规对学徒工教育培训进行干预，并试图通过国家强制力量将之改造为劳工社会教育方式。归纳而言，这些政策法规对师徒制的改造主要集中在如下两点。

第一，从法律上明确学徒工接受技能培训和普通国民教育属于劳工应有的权利。民国时期的很多学者指出，行会师徒制背后的实质问题是对劳工阶层受教育权的剥夺，正如知名劳工研究专家骆传华所言，“教育绝不是少数所能占有和独享，而是大多数人民的权利，不能以少数人的趋向为去就，应以全民众的需要为依归”[①]。因而，劳工具有接受教育培训的权利，这是国家、社会以及企业组织应该承担的责任和义务。这种诉求与呼吁在国民政府颁布的政策法规中得到了一定体现。在《工厂法》的工人福利条款中明确规定，工厂每星期应至少为童工及学徒免费提供 10 小时教育，其他失学工人亦酌量补助其教育。1932 年 1 月，实业部会同教育部颁布的《劳工教育实施办法大纲》也对劳工受教育的权利进行了规定，而且为保障这项权利的落实，《大纲》要求“各厂、场、公司、商店等雇佣工人在五十人以上二百人以下者，应设立劳工学校或劳工班，工人每增加二百人应即递增一班，其不满五十人者得与附近之厂、场、公司、商店联合办理之”[②]。另外《大纲》还规定了相应的处罚措施，“各厂、场、公司、商店等于本办法大纲公布后六个月内不遵照设置劳工学校或劳工班者，除依《工厂法》第七十一条之规定办理外（按：处以 100 元罚款），仍限令两个月内筹设成立国家试图通过这些强制性措施以保障劳工接受教育培训的权利”。显然，国民政府颁布这些强制性制度措施意在保障劳工接受教育培训的权利，同时解决日益频繁的劳资冲突问题。

第二，将师徒制中的技能培训与国民教育分立，国民教育部

① 骆传华：《今日中国劳工问题》，上海青年协会书局，1933，第 238 页。

② 实业部中国劳动年鉴编辑委员会：《民国二十一年中国劳动年鉴（四编）》，文海出版社，1932。

分由专门教育机构负责，而师徒制专司技能培训。一般而言，现代劳工教育通常包括两方面内容：一是技能训练，即对劳工本人实施技术方面的教育；二是思想教化与理论知识学习，即对劳工本人实施国民教育，养成国民资格。在传统行会师徒制中，学徒工的学习内容通常包括技能训练与礼仪道德教化两个部分。不过就传授主体而言，这两部分一般均由师傅教授：在技能培训上，通过师傅面对面的岗位实训来完成；在礼仪道德教化上，既要遵循行会颁布的学徒行为规则，同时还要依循师傅家族或宗族的礼仪规范要求。

国民政府在对师徒制的现代化改造过程中，通过政策措施将师徒制的技能培训与思想教化进行了功能分离。1929 年《工厂法》明确规定在厂学徒工除了接受技能培训外，还要参加补习教育，“违者处以百元以下罚金”。随后《修正工厂法》又进一步规定学徒工的“补习教育之时间，每星期至少需有十小时”。在技能培训上，《工厂法》第 65 条规定学徒工的技能培训由工厂内的“职业传授人”（按：由工厂指定）按照学徒契约“所定职业之技术”种类进行教授，工厂要创造条件、建立各种措施激励“职业传授人”尽力传授技能。而学徒工的国民教育，则由专门劳工教育机构来完成。这些劳工教育机构基本上分为官办和民办两大类。官办是指政府主办的补习学校，如交通部早在 1915 年就在各路段设立工人补习学校 17 所，培养学生 3400 余人。南京国民政府成立后，指定地方教育局、社会局、国民党党部为劳工教育的举办机构，并在各地成立劳工教育指导委员会，对劳工教育实施管理与指导。民办的劳工教育机构包括工厂、工场、公司、商店自行举办的劳工班与劳工学校和社会团体举办的补习学校两种。为了保障学徒工补习教育的效果，《修正工厂法施行条例》第 13 条规定，“工厂据本工人及学徒之补习教育时，应将办法及设备呈报主管官署，并应每六个月将办理情形呈报一次南京国民政府”。另外国民政府还对学徒工补习教育的内容进行了规定，1932 年颁布实施的《劳工教育实施办法大纲》指出补习教育应包括“识字训练、公民

训练、职业补习”三大块：通过识字训练主要学习三民主义、千字课、常识、珠算或笔算、音乐，此外得兼授历史、地理、自然及其他浅近读物；通过公民训练学习三民主义、地方自治浅说、本国大势、公民道德，以上所列科目得用演讲及浅近读物教授学生，并得在课外指导学生组织各种集会，实际训练；通过职业补习学习服务道德、农工或商业知识、专门职业知识、技能之科目（视各业工人之需要酌定）[①]。

三 社会保护行动与师徒制技能培训的福利化

对于师徒制这种厂内技能形成方式而言，社会保护通过去商品化的政策行动能够有效地克服师徒制技能形成过程面临的挖人外部性问题，同时也能够在一定程度上避免师徒制异化为获取廉价劳动力的工具。这种社会保护政策与师徒制技能形成有效性之间的相关性在德国学徒制演化的历史过程中得到了有效的证明[②]。民国时期，随着师徒制沦为廉价劳动力来源以及日益激烈的劳资矛盾，国家开始关注并介入劳工权益保障问题，采取了一系列社会保护措施。

第一，从法律上解除了学徒工对师傅宗法性的人身依附关系。1929 年《工厂法》要求工厂招收学徒工要签订学徒契约以对双方的责任与义务进行明确约定。在行会师徒制时期，学徒契约就已存在，不过 1929 年《工厂法》所规定的学徒契约与之存在本质差异：一方面要求采用国家规定的制式合同，而非传统行会师徒制中的自由订立。学徒契约应包括学徒工的人口学信息如姓名、性别、年龄、籍贯，以及所学技能种类、学徒期限等内容。另一方面学徒契约要在国家行政主管部门登记备案，而非师傅、徒弟

① 实业部中国劳动年鉴编辑委员会：《民国二十一年中国劳动年鉴（四编）》，文海出版社，1932。

② Margarita Estevez - Abe, Torben Ivern & David Soskice, *Social Protection and the Formation of Skill*, the 95th American Political Association Meeting, 1999；王星：《市场管制与社会保护的调适：德国学徒制演化进程分析》，2013，未刊稿。

（或代理人）以及举荐人三方存档的传统方式。“工厂收用学徒，须与学徒或其法定代理人订立契约，共备三份，分存双方当事人及送主管官署备案。”《工厂法》的此项规定实质上颠覆了传统行会师徒制中的社会化举荐机制，削弱了师徒制中的宗法性。另外，1929年《工厂法》第56条还特别规定，工厂不得限制学徒工习艺期满后的营业自由。此条法律赋予了学徒工所谓的就业自由，“工人改换雇主的自由使他有了在更早的生产方式中不曾有过的自由”，从而使学徒工实现了从“人身依附劳动性向工资劳动的转变”[①]。

第二，完善学徒工的劳动过程保护机制。一般而言，劳动过程涉及劳动时间、劳动待遇以及劳动内容三个方面。在劳动时间上，1929年《工厂法》第58条规定“学徒之习艺时间，准用本法第三章之规定”，即采用所谓的八小时工作制，“每日之工作时间，不得超过八小时”。如果实在因为工作需要，可适当延长至十小时，但每日总工作时间不得超过十二小时，而且每月延长加班总时间不得超过三十六小时。另外还规定学徒工不能上夜班，“不得在午后七时至翌晨六时之时间内工作”（第12条）。规定学徒工劳动时间意在降低学徒工劳动强度，改善其境况，同时也能使学徒工有接受国民教育的空闲。在劳动待遇上，1929年《工厂法》规定工厂对所雇学徒工要给付津贴，“每月酌给相当之零用”（第61条），同时，工厂要承担学徒工的生活开支，“学徒于习艺期间之膳、宿、医药费，均由工厂负担之”（第61条）。不过这里值得注意的是，南京国民政府虽然同意由工厂与学徒工通过学徒契约对津贴进行自行商量决定，但在津贴标准核算界定上，则进行了干预，需要“由主管官署酌量各该地方情形及工厂经济状况拟定标准，呈请实业部核定之”（第61条）。在劳动内容上，国民政府也进行了详细的限定。1929年《工厂法》明确规定，“学徒除见习

---

① 阿马蒂亚·森：《以自由看待发展》，任赜、于真译，中国人民大学出版社，2013，第22页。

外，不得从事本法第 7 条所列各种工作”（第 59 条），第 7 条所规定的工作也是 14 岁以上未满 16 岁的童工和女工所不允许从事的，具体包括：处理有爆发性、引火性或有毒质之物品；有尘埃、粉末或有毒气体散布场所之工作；运动中机器或动力传导装置危险部分之扫除、上油、检查、修理及上卸皮带、绳索等事；高压电线之衔接；已溶矿物或矿滓之处理；锅炉之烧火；其他有害风纪或有危险性之工作。如果学徒工实因技能学习需要而接触此类工种，则要有相应的安全配备和预防灾变知识的训练。显然，《工厂法》对学徒工与一般工人在劳动过程中所从事的工种进行了区分，这实际上是对技能不熟练学徒工人身安全的一种保护。对于师徒制技能形成而言，这种保护可以在一定程度上增加学徒工的薪酬安全和雇佣安全，如本书第二章所言，这种安全能够有效地加强技能培训的效果。

第三，劳工权利与民主管理的尝试。在德国学徒制演化历程中，劳资共决制是传统行会学徒制实现成功转型的重要制度基础，该制度推动了德国劳动共同体的形成，也促进工厂与学徒工之间可信承诺关系的达成，有利于厂内学徒制技能培训的稳定。民国时期，国家在对师徒制的现代化改造过程中也开始了类似的尝试。

这首先表现在工厂人事权上，1929 年《工厂法》在保障工厂经营管理自主权的同时，也对工厂的雇佣和解雇学徒工进行了限制。对于正式签约的工人，《工厂法》第 27 条规定工厂要建立契约终止预告期机制。“工人于接到前条预告后，为另谋工作得于工作时请假外出；但每星期不得超过二日之工作时间。其请假期内工资照给。”（第 28 条）另外为了维护工厂利益，《工厂法》规定“凡无定期之工作契约，工人欲终止契约，应于一星期前预告工厂”（第 32 条）。在学徒契约终止上，虽然《工厂法》没有要求建立预告机制，但对工厂和学徒工终止学徒契约的行为进行了严格限制。对于工厂而言，其只有在学徒工有如下情形之一时才能解雇他：屡次违反工厂规则时，无故继续旷工至三日以上，或一个月之内无故旷工至六日以上时（第 31 条）；学徒反抗正当之教导

者，学徒有偷窃行为屡戒不悛者（第66条）。对于学徒工而言，如果工厂存在如下侵权行为，其就可以选择“不经预告”终止学徒契约（或通过工厂会议来解决）：工厂违反工作契约或劳动法令之重要规定时，工厂无故不按时发给工资时，工厂虐待工人时（第33条）；工厂不能履行其契约上之义务时，工厂对于学徒危害其健康或堕落其品行时（第67条）。另外，为了减少学徒工流动可能会给工厂造成的损失，《工厂法》第62条还特别规定：“学徒于习艺期间内，除有不得已事故外不得中途离厂。如未得工厂同意而离厂者，学徒或其法定代理人，应偿还学徒在厂时之膳、宿、医药费。”国民政府通过法律对工厂与学徒工终止契约的行为进行约束，在劳资力量不对等的背景下，实质上是对学徒工权利的一种保护，对阻止师徒制沦为廉价劳动力获取渠道起到一定的作用。从技能形成角度来说，契约的稳定有利于雇佣安全的实现，能够促进工厂与学徒工双方达成可信承诺，有助于厂内技能培训的展开。

在劳工对工厂管理的参与权上，南京国民政府也进行了干预并出台法律进行规定。1929年《工厂法》要求“凡用汽力电力水力发动机器之工厂平时雇用工人在三十人以上”的工厂成立工厂会议，工厂会议由劳资双方代表共同组成，根据第49条规定，“工厂会议，由工厂代表及全厂工人选举之同数代表组织之”。在代表规模上，“工厂会议之工人代表，及工厂代表各以五人至九人为限”（第54条），而且为了均衡劳资双方的权力，《工厂法》规定“工厂会议之主席，由双方代表各推定一人轮流担任之”（第55条）。工厂会议中的工厂代表由选举产生，“工人年满十八岁者，有选举工人代表之权”（第52条），只要工人“有中华民国国籍”“年满二十四岁、在厂继续工作六个月以上”（第53条）就有参选的资格。由此可见，工厂会议实属劳工参与工厂日常事务管理以及制定相关厂规的组织化渠道，这在《工厂法》对工厂会议职责的规定中也得到体现，其职责涉及劳资纠纷处理、劳动条件改善、劳动过程监督以及劳工福利等方方面面，主要包括：研究工作效

率之增进；改善工厂与工人之关系并调解其纠纷；协助工作契约及工厂规则之实行；协商延长工作时间之办法；改进厂中安全与卫生之设备；建议工厂或工场之改良；筹划工人福利事项（第 50 条）。虽然《工厂法》对劳工参与权的规定并不是专门针对师徒制的，但由于其适用于工厂全体受雇劳工，无疑为学徒工厂内培训福利的实现奠定了良好的制度基础。另外，南京国民政府还分别于 1928 年、1929 年、1930 年颁布了《工商职工俱乐部计划大纲》《工会法》与《工会法施行法》，对保障劳工权利尤其是受教育权进行了较为详细的规定。

四　通过国家强制手段寻求提升师徒制技能培训质量的途径

师徒制在工业化转型过程中异化为资本家获取廉价劳动力的工具，如上文所言，这不但制造了大量的劳资纠纷，影响了社会秩序，而且低劣的技能训练和对学徒工劳动力的恶性竞争对生产工艺质量以及经济竞争力产生了更为直接的影响。面对此局面，民国从北京政府时期就试图对师徒制进行干预改良以期克服其弊端并“徐图进步”。1913 年的《实业学校规程》、1914 年的《商人同例》以及 1923 年的《暂行工厂通则》都提出了一些保证师徒制技能培训质量的措施，比如经费支持、保证培训学习时间等。不过真正通过法律强制手段对师徒制培训质量进行规定的是 1929 年《工厂法》。

第一，推动师徒间可信承诺关系的建构。在师傅授业动机激励上，工厂负有责任。《工厂法》第 65 条规定“工厂对于学徒在学习期内，须使职业传授人尽力传授学徒……”在此条款约束下，师傅地位、师傅雇佣安全以及薪酬安全等方面的匹配制度就显得尤为重要了。所以，正是此项法律条款的约束，我们在民国时期社会调查资料中可以发现，大部分的工厂基本上按照技能等级水平建立了级差工资，以此来维护技能熟练师傅的利益。重庆市 1932 年颁布的《工徒暂行规则》特别强调了行规对师徒制的约束

作用，规定市内各行业招收学徒工除了订立契约、遵守政府法律外，还要“悉依同业规约或历来习惯办理并得其限制”[①]。另外，《工厂法》还对学徒工的学艺伦理道德进行了规定，要求“学徒对于工厂之职业传授人，有服从、忠实、勤勉之义务”（第60条）。通过法律强制性力量要求学徒工群体对师傅尊重与顺从，意在体现授业师傅的家长地位，这也是对师徒制工业化转型过程中日益恶化的劳资关系（包括师徒关系）的一种回应。

第二，干预师徒制技能传授过程。为了改善师徒制技能传授的质量，南京国民政府对工厂中师徒制技能传授过程进行了介入。首先是对学徒工学艺的年龄进行了限定，规定工厂不得招聘未满十四岁的徒工，“未满十四岁之男女，不得为学徒；但于本法施行前已入工厂为学徒者，不在此限”（第57条）。在笔者看来，国民政府对学徒工年龄的限制除了基于师徒制培训质量外，更重要的目的是解决日益严重的童工问题。根据方显廷先生的研究，在师徒制工业化转型过程中，大量的学徒工同时也是童工，其工作与生存境况极其恶劣，成为当时社会各界关注与声讨的焦点问题。其次是技能传授内容合同化，1929年《工厂法》第56条规定工厂中的师徒制必须签订契约，对技能培训的种类和内容进行详细规定，在学徒工技能形成过程中，职业传授人不但要尽心尽力，而且要遵守契约规定，“传授学徒契约所定职业上之技术”（第65条）。针对工业化转型过程中，工厂大量招收廉价学徒工最终导致师徒制培训质量严重下滑进而影响产业竞争力的情况，《工厂法》明确规定了工厂招收学徒工的上限，“工厂所招学徒人数，不得超过普通工人三分之一”（第63条）。通过此规定，国家一方面试图削弱工厂的逐利动机，阻止其过度剥削学徒工剩余价值，从而解决师徒制沦为廉价劳动力来源的困境；另一方面这也是改善师徒制技能传承质量的一种尝试。为了保证此项法令的执行，国民政

---

① 《重庆市社会局管理工徒暂行规则》，载实业部中国劳动年鉴编辑委员会《民国二十一年中国劳动年鉴（四编）》，文海出版社，1932。

府要求各级地方主管部门行使监管权力，对违反的工厂进行干预纠正，“工厂所收学徒人数过多，对于学徒之传授无充分之机会时，主管官署得令其减少学徒之一部，并限定其以后招收学徒之最高额”（第 64 条）。

第三，明确学徒工培训教育的成本分担机制。从技能形成角度而言，成本分担机制是保证师徒制效果的重要制度性元素。行会师徒制时期，师徒制培训成本大部分是由学徒工群体自身或家庭（家族）承担的。在师徒制的现代化改造过程中，国民政府对学徒培训成本的分担也进行了规定。如上文所言，民国时期学徒工教育分为两个部分：一是补习教育；一是厂内师徒制在岗实训。就补习教育而言，其形式多种多样，既有劳工学校和劳工班等正规教育机构开设的正式教育，也有社会团体举办的诸如劳工识字训练、工余文化培训等临时性培训。不过，无论是正式教育还是临时性培训，民国政府都要求工厂承担相应的培训费用。1923 年北京政府颁布的《暂行工厂通则》就明确要求雇工在 100 人以上的工厂出资设立厂内培训机构，对幼年学徒工进行补习教育，即“本厂内予以补习相当教育并负担其费用”。1929 年南京国民政府颁布的《工厂法》更是将学徒工补习教育上升为劳工福利的一种，《工厂法》第七章条款对工人福利进行了详细规定，其中第 36 条要求“工厂对于童工及学徒应使受补习教育，并负担其费用之全部”。1932 年实业部会同教育部公布了《劳工教育实施办法大纲》，规定劳工教育由“各地方教育行政机关督促当地农工商及其他各业之厂、场、公司、商店等负责完成”。在这种情况下，对学徒工进行补习教育成为企业的法定责任。就在岗实训来说，情况则比较复杂，由于行业不同以及工厂规模差异，在成本分担上也有较大差异①。对此，民国政府并没有过多干预，而是交由工厂与学徒工自行协商。不过，民国政府要求工厂与学徒工之间以订立契约形式对成本分担进行明文规定，1929 年《工厂法》第十

① 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第 334 ~ 338 页。

一章第56条要求学徒契约在内容上须明确双方之义务，如学费与酬劳的额度等内容，“如约定学徒应纳学费时，其学费额及其给付期。如约定学徒应受报酬时，其报酬额及其给付期”。另外，为了使学徒工安心在工厂内学艺（或顺从接受工厂的安排），民国政府要求工厂承担学徒工在岗训练期间的其他生活开支，1929年《工厂法》第61条规定“学徒于习艺期间之膳、宿、医药费，均由工厂负担之”。不过，为平衡工厂与学徒工在成本分担上的利益，1929年《工厂法》规定，“如未得工厂同意而离厂者，学徒或其法定代理人，应偿还学徒在厂时之膳、宿、医药费”（第62条）。

民国政府通过强制手段对师徒制技能形成过程的干预改造，一方面意在重整师徒制以提高劳工技能水平，另一方面更重要的目的是解决当时日益严重的劳工受虐待问题。

第三节 师徒制现代化改造中的行动者
——政府、工厂与劳工

1930年代，国民政府对师徒制的现代化改造实质上试图使其从传统习惯法治理走向法治化。无论是国家对业主与学徒工雇佣关系的认定，还是学徒工福利的保护以及劳资共决——工厂会议——的尝试，都直接回应了师徒制工业化转型过程中传统行规治理的弊端。所以有学者指出，尽管1930年代在以《工厂法》为代表的师徒制现代化改造过程中，存在适用范围有限（《工厂法》只适用于雇佣劳工在三十人以上的机器化生产工厂，即“凡用汽力电力水力发动机器之工厂平时雇用工人在三十人以上者适用本法”）、部分改造内容形式化以及不限制学徒工文化程度等不足，但作为首部关于师徒制的立法，其意义重大——“将自古延续下来的学徒制度在工厂范围内纳入了法制的轨道……一定程度上保护了学徒的合法权益，削弱了学

徒制度中存在的封建性"[①]。如果说以《工厂法》为主的法规建构属于师徒制现代化改造的制度设计，那么嵌于其间的行动者才是影响制度变迁走向的力量。与师徒制工业化转型一样，在这场由国家干预发动的制度变迁过程中，不同行动者具有不同的行动选择取向。政府干预与工厂主之间围绕行业自治权与工厂利益展开了博弈，与此同时，劳工群体内部的分化也开始出现，技能水平成为影响其行动选择的一个重要变量[②]，这些成为形塑师徒制现代化改造走向的重要因素。

一　政府的干预行动与学徒工教育意识形态化

在师徒制现代化改造过程中，政府是重要的行动主体，在从中央政府到地方政府的科层制体系中，法规设计与具体监督执行是基本的行动内容。根据彭南生的考证，在中央政府发起师徒制现代化改造后，各地方政府立即开始行动起来，制定了适合本地的法规[③]，同时也开始回应工商界的态度并采取一些法律修正行动。具体而言，政府干预主要体现在如下几点。

首先，围绕《工厂法》形成一系列司法解释和配套法案。1931 年至 1932 年国民政府针对《工厂法》相继公布了《工厂法适用范围之解释》《雇佣契约之解释》《童工年龄之解释》《工厂会议代表资格及权限之解释》《工厂法第 1 条及 45 条疑义》等司法解释。与此同时，一些配套法规也相继出台，如《工厂法施行条例》《工厂检查法》《工厂登记规则》《工厂检查协作委员会章程》《工厂检查员任用及奖惩暂行规程》等。这些司法解释与配套法规构成了较为完整的劳工权益保护法律体系。

其次，各地方政府出台改革师徒制的执行细则。在《工厂法》颁布后，各地方政府根据本地实际情况相继出台了执行细则，如

---

① 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第 349 页。

② 裴宜理：《上海罢工——中国工人政治研究》，刘平译，江苏人民出版社，2001，第 13 ~ 76 页、186 页。

③ 彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第 349 ~ 357 页。

《河南各县平民工厂章程》《青岛市限制工厂招募童工实施办法》《重庆市社会局管理工徒暂行规则》等，其中以重庆颁布的执行细则尤为详细。

重庆1932年底发布的执行细则共有19条，对师徒制培训年限、工徒年龄、工徒劳动时间、工徒待遇以及师徒义务进行了明确的规定，以期通过此规则管理劳动过程中的学徒工（劳工）问题，进而改善师徒制技能形成效果，“本规则系为改善学徒制度保护幼童利益暨执行管理全市工徒一切事项而设”（第1条）[①]。

第一，在工徒培训年限上，重庆市并没有接纳《工厂法》的建议——学徒学艺时间由师徒之间自行协商决定，只要遵循《工厂法》第三章关于工作时间的规定即可——而是剥夺了行业自主决定权，把培训年限统一规定为三年，“本市各行工业之工徒学习工艺期限一律定为三年毕业，不得自由伸缩”（第4条）。

第二，在工徒年龄、工种及劳动时间上，重庆市的执行细则进一步将《工厂法》第二章与第三章的规定操作化了，对工徒具体劳动时间以及工种均进行了详细规定，所有行业招收的工徒必须年满十四岁。为了保证工徒的学艺时间，规定“未满十六岁之工徒每日工作时间不得过十个小时”，而且不能上夜班，“未满十六岁之工徒不得作夜工，夜间七时后晨七时前”（第7条）。而为了保护工徒身心健康，还对工徒从事的工种进行了规定，“未满十六岁之工徒不得从事笨重工作；未满十八岁之工徒不得从事含有危险性质之工作”。而且规定要求工厂给工徒安排的劳动要适当，不得以其他手段额外给工徒强加劳动量，工厂对于工徒“须以本人之技术及能力为标准，不得按件计工限定工时或以威胁利诱之手段使与一班人同等工作，致妨害其身体健康与发育”（第11条）。

第三，在工徒待遇标准上，重庆市对支付的最低标准与方式

---

① 关于重庆学徒规则的论述参见彭南生《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第350~352页。

进行了明确规定，“工徒习业期内例不给薪，应由工师供给伙食并给予洗衣剃头费，计算逐年递加不得减少克扣，前项洗衣剃头费数目之最低限度为第一年每月一元，第二年每月二元，第三年每月三元”。在支付额度上，各行业可根据实际情况自行调整，但额度不得低于这个标准，“（各行业）应视业务之大小而定数目之多寡，依据上项标准比例推算，只准增加不准减少”（第 10 条）。

第四，以契约形式明确师徒双方的责任。根据《工厂法》对师徒责任的规定（第十一章第 56 和 62 条），重庆的《暂行规则》也对师徒双方的责任做出了明确规定，但在违约成本承担上略有调整，“师徒两方中途辍业者，工师方面最低限度应有为工徒转学之责任，工徒方面最大限度只负赔偿伙食费三分之一之责任”（第 8 条），而《工厂法》第 62 条规定中途离厂之学徒及其代理人需要赔偿学徒在厂期间全部的膳、宿、医药费。而且对于学徒在学艺期间由于技能水平而无意导致的损坏，工厂不得要求其赔偿，“工徒习业期间技术粗疏能力薄弱于工作上无意损坏，一律不负赔偿责任”（第 14 条）。对于不遵守该规则的业主或师傅，“视情节轻重处以六十元以下之罚金或停止营业及勒令歇业”[①]。

从重庆的执行细则可见，一些地方政府在对师徒制现代化改造的实践中，一方面通过细则制定以寻求最简便的执行方式，比如在学徒培训年限上采用一刀切的方式；另一方面则试图在行业惯例与国家法规之间寻求一定的平衡，比如关于学徒待遇的规定。当然这种调和在重庆《暂行规则》第 2 条得到了更直接的体现，“本市各行业之主工两方均得招收学徒或任何一方单独招收，悉依同业规约或历来习惯办理并得受其限制”，而且“招收学徒之主工两方团体均得于规约及习惯范围以内议决补充及限制条件”，从而签订学徒契约。如果要变更学徒契约内容，需要师徒双方同意并认可。

再次，主导和推广学徒工免费补习教育。如上文所言，在

---

① 转引自彭南生《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第 351 页。

1930年代的师徒制现代化改造过程中，国民政府除了对厂内师徒制进行干预外，还大力推行学徒工教育福利政策。《工厂法》颁布后，国民政府的实业部与教育部共同制定了《劳工教育实施大纲》，规定劳工教育为免费教育，要求各厂矿、商店、公司必须设立劳工学校或劳工班。各地方也颁布了执行细则，对学徒工补习教育进行了规定。如上海市社会、教育两局联合颁布的《上海市劳工教育实行细则》规定：本市各厂、场、公司、商店等雇用职工在五十人以上者，应该设立劳工学校或劳工班；不满五十人时，可将职工送往市私立劳工学校或其他学校附设劳工班学习。《上海市立职工补习学校简则》规定"各校每日上课一百分钟，上课时间以不妨碍职工校外工作为原则"。《重庆市工人夜课学校章程》要求：十二岁以上三十岁以下之工徒均得入校修业。国民政府在动员企业参与上也费尽了心思，一方面通过法律规定强迫实施，另一方面向工厂宣传劳工补习学校可以缓和劳资关系，有助于消除劳资双方的对抗、达成合作，"补习学校的设立，可以为增高工人生产能力的原动力，消灭劳资斗争之根本剂"，使工人"与工厂方面协力合作，尽力生产，并于无形中养成工人正确思想，不存阶级观念，安分工作"①。

到了1934年，全国共有公立和私立职业实习学校372所，学生达3.3万余人。劳工识字学校则更多，仅上海就有劳工识字学校400多所，分742班，学生数达35116人②。1937年，山西共有劳工学校6所，浙江共有劳工学校18所，南京市有3所，北平市有15所③。在这些劳工学校中，政府出资以及由企业或社会团体等社会力量出资设立的各占一半。从补习形式来看，基本包括如下七种：（1）劳工学校与劳工班，属比较正规的劳工教育机构，分为整日、半日、晚间、黎明、星期日五种。其中，整日学校为工人

---

① 《青岛创办劳工学校》，《国际劳工通讯》第4卷第2期，1937年2月，转引自彭南生《行会制度的近代命运》，第359页。

② 《关于劳工教育的一个统计》第5卷，《劳工月刊》1936年第2、3期合刊。

③ 何明德：《中国劳工问题》，商务印书馆，1937，第191页。

子女而设，半日学校为学徒、幼年工而设，星期日学校、晚间与黎明学校为工人而设。（2）劳工识字训练，具有扫盲性质，使劳工获得读、写、算等能力，包括幻灯识字、识字牌、问答讨论等形式。（3）劳工公民训练，具有公民教育性质，包括工人运动训练、民族意识培养、劳资纠纷中劳工权利保障训练。（4）劳工职业补习，具有提高劳工的专业技术水平和安全保障性质，包括职业所需的知识和技能与服务道德的训练。（5）工余文化培训，旨在丰富工人的业余文化生活，使劳工身心得以放松并得到精神上的享受，包括运动会、通俗演讲会、演剧与电影、展览会、工友访问等形式。（6）劳工运动人员训练所，旨在训练劳工运动的指导者，以谋工人工作条件之改善与增进工人之利益。（7）工农教育馆，旨在扩大劳工教育对象，使更多劳工能够接受教育，包括劳工教育馆和农民教育馆等①。

由此可见，劳工学校的教育，是国民教育和技能教育的综合，它拓展了厂内师徒制的教育范围。不过，国民政府对师徒制的国家干预意在通过强制力量使企业担负其劳工教育的责任，提高劳工的技能文化水平，稳定劳资关系，同时补习内容也体现了明确的政治意图，“将三民主义融化于一切学科，使全体学员具有深切之认识与信仰，并说明中国国民党之政纲及历次有关工运之决议”②，从而稳定民国政权的基础。

最后，回应资本家的反对，修正《工厂法》相关规定。针对资本家的反对意见（见下文），国民政府在 1932 年底颁布了修正后的《工厂法》，对反对比较激烈的条款进行了修正。修正内容主要包括：（1）扩大了《工厂法》的适用范围，适用于雇工在三十人以上的工厂，去掉了汽力、电力、水力的规定。（2）进一步细化了《工厂法》适用的工人主体，主要是指直接从事生

① 李忠：《民国时期劳工教育述论（1927～1937）》，《山东师范大学学报（人文社会科学版）》2011 年第 1 期。

② 转引自彭南生《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003，第 359 页。

产的工人或学徒工，“系指直接从事生产或补助其生产工作之工人而言，其雇用员役与生产工作无关者，不在此限”。（3）在劳动时间上进行了一些调整，比如禁止童工夜工改变为禁止“午后八时至翌晨六时”，成人延长工时每月总计由原来的三十六小时增至四十六小时。同时对分娩女工的工资政策也进行了调整，增加了领取八个星期工资的条件，即“如果女工在厂工作不满六个月，则工资减半发给”。（4）降低了学徒工入厂年龄限制，并对学徒津贴政策进行了调整。学徒工年龄由原来的十四岁降至十三岁，在学徒津贴上，删除了“学徒于习艺期间之膳、宿、医药费，均由工厂负担之，并于每月酌给相当之零用”条款，改为由主管官署酌情定之。

由此可见，在师徒制现代化改造过程中，无论是中央政府对《工厂法》的修正，还是地方政府出台的执行细则，均试图改变师徒制在工业化转型过程中出现的异化现象。与此同时，这种改造也在平衡相关者的利益，尝试在劳资之间建立一种合作性的伙伴关系。比如重庆市政府对师徒制行规惯例的保护实际反映了当时地方政府在师徒制现代化改造过程中的一种现实状态，这在下文所述的“行规重整运动”中得到了集中体现。

二　工厂的行动选择：行规重整运动与厂内劳工教育

对于国民政府通过《工厂法》等法律手段对师徒制进行的现代化改造，工厂资本家的反应各异。有赞成并执行的企业，如山西的保晋、晋北的煤矿企业，以及一些棉纺企业等，其中的典型代表是天津宝成纱厂[①]。但也存在大量的反对之声，很多行业协会不但表示反对而且提出修改意见，比如天津华北工业协会、江浙皖丝厂茧业总公所、中华工业总联合会、中国工商管理协会、上海市华商卷烟厂同业公会、茂昌股份有限公司等。当然，工厂资本家的反对主要集中在《工厂法》中关于工人劳动时间以及工人

① 田彤：《宝成三八制与劳资关系》，《浙江学刊》2009年第1期。

劳动共决权的相关条款，尤其是第15条、18条、37条以及第十章的条款[①]。江浙皖丝厂茧业总公所指出，《工厂法》第十章会损坏工厂管理权，不仅劳资纠纷难以避免，还会极大地破坏工业组织[②]。中华工业总联合会主席委员黄晋臣等人甚至指出，如果施行《工厂法》将会导致严重的经济社会后果，"工厂将倒闭、工业将破产、工人将失业"。

针对工商界的反对意见，如上文所言，国民政府在1932年颁布的《工厂法》修正版中进行了回应，在笔者看来，修正的条款属于一种微调，并没有改变《工厂法》保护劳工利益、稳定劳资关系的根本取向。对于师徒制相关条款的修正也只是将学徒工年龄限制进行了调整，其他条款得到保留。在师徒制现代化改造实践中，很多工厂主依然通过种种方式来应对国家力量的干预。

第一种是依然沿袭传统签订学徒契约。依据《工厂法》的规定，国家要求工厂与学徒工签订制式合同对双方的权利与义务进行明文规定并呈主管官署备案，以便于管理和劳资纠纷解决。不过很多工厂依然延续传统行会师徒制时期的契约做法，采用保荐订立契约的方式。比如在天津，很多工厂通过中间人担保而只与学徒工达成口头协议，"每当收用学徒时，只由中人与双方订一个口头契约"[③]。在南京和汉口，很多工厂只有学徒工单方面的志愿书或中间保人的立保单，没有签订双方契约，"各厂学徒有向厂方出具志愿书者，有立保单者，均仅学徒一方面行之，厂方均未与订立契约"，志愿书或立保单"无真正契约意义"。比如在上海工厂中，学徒工签署志愿书的现象比较普遍，志愿书在内容上一般

① 《工厂法》第15条规定"凡工人每七日中应有一日之休息，作为例假"；第18条规定"凡依照第十五条至第十七条所定之休息日及休假期内，工资照给，如工人不愿特别休假者，应加给该假期内之工资"；第37条规定"女工分娩前后，应停止工作共八星期，工资照给"；第十章是关于"工厂会议"的规定。

② 王莹：《各地修改工厂法意见（二续)》，《劳动月刊》1930年第1期。

③ 实业部中国劳动年鉴编辑委员会：《民国二十一年中国劳动年鉴（二至三编)》，文海出版社，1932。

多以工厂的免责条款为主，包括如下几点："恪遵厂规，服从命令，如有违反，任凭处罚"，"更调岗位，解雇开除，绝端服从"，"如有意外，各听天命，与厂无涉"。为了强化对劳工的控制，有些志愿书明确规定工人不得有组织化集社行为，"决无集社结会、营私、舞弊等情，倘有违背厂规……听凭立即解雇，并愿依法惩办"（上海大中华汽车材料厂的志愿书）[①]。

> 幸蒙宝厂录用，工资愿照贵厂所定。并愿遵守厂规，绝端服从管理员命令及执行一切之布告，否则听凭开除。或遇贵厂工人过多，要停歇本人工作时，亦绝端服从，决不异言。倘在厂内遇有不测事情，当安天命，与厂方无涉，誓无反悔。恐口说无凭，特立此据存照。（上海正泰橡胶厂的志愿书）

在某种意义上，这种学徒契约是传统行会师徒制的延续，得到了师徒双方的认可，但在国民政府看来，这种学徒契约与《工厂法》的规定不合，无法保障工厂与学徒工的对等权利，同时也容易诱发劳资纠纷。所以从 1933 年下半年开始，国民政府要求地方政府治理工厂此类不规范学徒契约的行为，对于招收学徒工但尚未依法订立契约的工厂，限期进行办理，并呈报备案。

第二种是部分行业依旧大批量招收廉价学徒工。在师徒制现代化改造过程中，国家限制工厂招收学徒工数量的意图非常明确：一是遏止师徒制异化为廉价劳动力来源的势头，二是通过师徒人数比例的限定以提升技能培训质量。不过，很多工厂实际上继续招收大量学徒工以追求获利最大化。即使到了 1936 年，距离 1929 年《工厂法》颁布施行已经整整过去 7 年了，在机器、印刷等行业中，学徒工比例依然比较高。如汉口的机器制造业中，"学徒人数在一厂中，甚至超过该厂普通工人三分之二，如大隆、华丰、吕方记等厂，均较工厂法所规定之学徒人数为多"。另外，在天津、青岛、江苏等地的一些工厂中，学徒工比例也较高，参见表 5－1。

---

① 《上海工运志》编纂委员会编《上海工运志》，上海社会科学院出版社，1997。

表 5－1　1930 年代天津、青岛、江苏等地机器加工制造业工人构成状况表

	天　津	青　岛	江　苏
工厂数	18	6	13
工人数	593	219	622
学徒工数	641	211	386
学徒工与工人比	1.08：1	0.96：1	0.62：1

资料来源：转引自彭南生《行会制度的近代命运》，第 355 页。经笔者整理而成。

从机器加工制造业整体趋势来看，在师徒制现代化改造过程中，学徒工比例是下降的。以天津市为例，1934 年至 1936 年，学徒工与工人数量之比从 1.08：1 下降到 0.93：1。机器加工制造业学徒工比例过高或许与中国此类行业技能劳动力储备不足有关。从工业整体上看，1937 年前后，一些工业城市的学徒工占比已经达到了《工厂法》的要求。汉口市 1937 年 8 月公布的第三次全市工人状况调查数据显示，全市总计有工厂 372 家，工人 14329 人，童工 392 人，学徒工 1368 人，学徒工数量与工人数量比约为 1：10，约占 9.5%。

第三种就是所谓的行规重整运动。提升行规自治能力是工厂主回应国家干预很重要的一个途径，这也是民国时期行会组织试图与国家结成相互配合伙伴关系的一种尝试。对于师徒制来说，正如本书第二章所言，行规治理能力无疑是影响现代化改造效果的重要因素之一，因为强制性行规是师徒达成可信承诺的重要条件。

在中国行会发展历史过程中，行会一直属于行业内的自愿性团体，没有获授类似于德国行会那样的准公共权力；行规也属于一种行业习惯，并无强制力。因而在师徒制工业化转型过程中，在市场逐利的强大力量面前，传统行规不堪一击，清末民初时期行东违反雇工限制的行规而大量雇佣廉价学徒工的恶性竞争行为不断涌现。这一方面改变了传统行会师徒制中的阶层结构，劳资分立格局开始形成，恰如王清彬等人所言，“（近代工业）一变从来的形式，向之师傅为一业之首领者，今而变为工作之经理矣。

向之以伙计与徒弟为工作人者，今则变为自由缔结契约之劳动者矣”[①]，另一方面也使师徒制中的师徒关系由宗法性关系社会化为劳资关系。因此在当时国家劳工治理相关法规滞后、传统行规约束力消解的背景下，师徒制技能形成秩序走向了混乱，学徒工问题随之也演变成为一种社会问题。这些事实正是催生国民政府出台《工厂法》以对师徒制进行现代化改造的重要诱因。

对于行规效力减弱以及由此而引发的劳工治理秩序混乱问题，工商业界颇为担忧，一些工商界领袖如上海市商会主席王晓籁、常委王延松等人认为，行规效力减弱导致同业内恶性竞争加剧，不但对行业内部制度设置（比如师徒制）产生影响，而且会影响整个产业的健康发展，所以“亟应着重规定一体遵守业规，以团结同业、振兴国货经济”。与此同时，在师徒制现代化改造实践中，作为政策具体执行者的地方政府职能部门（以上海社会局为代表）意识到仅仅依靠政府自身是难以完成改造任务的，需要行业组织参与进来配合治理方能达到改造目的。所以，一些地方政府尤以上海社会局为代表指出，同业行规作为企业自律性规定能够最大限度地将行业中发生的纠纷冲突压缩在行业内部，在一定程度上有效地预防其扩大为一种社会问题，“对政府也颇具辅助之功”[②]。于是在1930年代，一场行规重整运动开始展开，运动焦点就是“寻求法律授权的行规强制性”[③]，以提升行业自治能力，一方面回应国家对行业管理的直接干预，另一方面整理行业秩序。

行规是行业组织行业自治的制度安排，是行业自治的习惯法。因而行规大多由同行集议，将本业交易惯例或者行为规则明文规定下来，作为本行从业者共同遵守的行为规则。为体现和保障行规效力，行规在同行商议决定后，多勒石成碑，以为明示，有的

① 王清彬、林颂河等编纂：《第一次中国劳动年鉴》北平社会调查部，1928，第4页。

② 薛光前：《同业业规问题》，《商业月报》第11卷第9号，1931年9月。

③ 魏文享：《中间组织：近代工商同业公会研究（1918～1949）》，华中师范大学出版社，2007。

甚至报请官府备案。行规内容十分庞杂，涉及行业的方方面面，但基本上包括经营行为惯例、交易惯例以及行会组织自身管理规则等。经营行为惯例主要包括开业、学徒工雇佣、同业关系、度量衡、争议违章处理、公共福利等方面的规则。交易惯例主要涉及产品销售和定价。行会组织自身管理规则主要包括行会章程、入行规约、议事制度、会馆（公所等）管理办法、抽捐办法等。

由上文分析可知，行规作用效力与师徒制变迁走向密切相关。就行规效力来说，在前近代时期，行规是行业自治的一种重要手段，正所谓"朝廷有例，乡党有规，市井中亦然"，"国有条律，民有私约"[①]，集体议决的行规几乎与国家的"律""例"具有同等效力。不过从行规历史演化过程来看，中国行规与德国行规存在较大差异。德国行规效力来源于国家授权的准公共权力，而在中国，行规效力多源自行会组织内行东的集体认同以及行东的利益自我保护。如马士（H. B. Morse）在《中国行会考》中所言，"未入行会的手者，就像一个暴露在凛冽的寒风中没有斗篷的人，现有的行会成员决不愿意有处于他们集体控制之外的竞争者"，不过由此导致的结果是"行会所规定的条款，对所有的手工业者是开放的，而且易被接受的"，"在中国，（行规）不存在强制性问题"[②]。正是行规的如此特性，使行规在资本市场力量面前不堪一击，很快就失去约束力。可以说，在行会师徒制工业化转型过程中，行东师傅的生产动机从谋生走向谋利，基于"谋生层面上的合作优势"被打破，传统行规有效作用的现实基础已经荡然无存。因而到了民国时期，社会各界普遍认为传统行规之所以失效，根本原因在于进退自由的行会组织没有或无法形成统一的强制性，"查同业公会拟订之业规经主管官署核准后，设不能强制非会员以遵守则狡黠者得任意扩张其私利，彼入会会员徒有强迫捐负之义

---

① 彭泽益主编《中国工商行会史料集（上册）》，中华书局，1995，第 245 ~ 247 页。

② 彭泽益主编《中国工商行会史料集（上册）》，中华书局，1995，第 59 页。

务而无同业之轨范，以致咸有悔心，竞谋脱离，则公会必等于虚设”①。故重整行规的前提是必须使行会组织拥有一种强制权力，而这需要国家立法授予。

其实，早在 1918 年北京政府就颁布了《工商同业公会规则》，使行会组织从帝国专制时期的“灰色地带”走上“阳光地带”。1918 年《工商同业公会规则》首次明确了行会组织的合法地位，规定只要是依法成立的行会组织就受到政府保护。不过北京政府并没有改变行会组织的自愿性行规传统，只是要求行会组织集体商议订立的行规和章程需要报请备案，没有从法律上赋予行会组织强制入会权。同业者可自由选择是否入会，行会组织集体商议的行规也不是同业必须共守的。从经济史角度来审视，1918 年《工商同业公会规则》的出台显然是一种进步，不过由于行规不具有强制性且不适用于全体同业者，行会组织内不断有会员违反行规，甚至退出，同时也引发了行会外同业者对行规的不断抵制，行会组织的权威性大为下降。1929 年，南京国民政府对 1918 年《工商同业公会规则》进行了修订，出台了《工商同业公会法》。在行会会籍制度方面，1929 年《工商同业公会法》第 7 条规定“同业之公司行号，均得为同业公会之会员，摊派代表出席于公会”，但入会与否仍然全视公司、行号之意愿，不予强制。

所以在 1930 年代的行规重整运动中，强制会籍制成为核心议题。上海社会局在提交工商部的提案中，明确指出解决行会衰败以及劳工问题的有效途径在于恢复行规的权威性，具体做法有三：(1) 各业拟订之业规须呈经当地主管工商之行政官署核准备案；(2) 一经核准备案则视为同一规章，誓共遵守，无论会员非会员，如有破坏者得呈请官厅究办；(3) 业规在事实上发生窒碍时得由官厅增删。其中第二条是行规重整运动中工商界代表及地方政府

① 上海社会局：《各业业规呈准主管官署核准者同业应一体遵守案》，全国工商会议，1930 年 11 月 1 ~ 8 日。

的核心要求，如果此条获得国家允准，那么行规的权威性将大为加强，行会组织也就获得了约束全体同业的权力，可以名正言顺地对未入会者进行管理。与此同时，各地行会组织也开始上书国民政府工商部、行政院以及立法院，要求国家赋予行会组织强制权力。比如上海煤炭行会在提案中明确请国民政府“明令无论已未入会之工商同业应共同遵守业经各该管党部官署审查检查之行规；各省县市镇党部官署慎重审查各该管工商业同业公会所呈核准之行规”①。浙江省商统会也提出类似的诉求，“工商同业行规系同业之命脉、各业行规系商事上习惯之约法，且过去有悠久之历史，根深蒂固，实有牢不可破之地位。如行规不发生效力，则会员仅有对地方上之义务，而无权利可享受，请予实施”。

中央政府面对工商界和地方政府职能部门的“行规强制性”诉求，表现出一种矛盾性，既认识到行业自治的重要性，同时也顾虑强制性行规的消极后果，这种顾虑集中于两点：一是担心行规具有强制性会导致垄断，有违自由贸易之精神；二是行规一旦具有强制性会催生大量违反善良道德的行业行为，比如传统行会师徒制时期，在行规约束下就出现了大量虐待学徒工的现象。中央政府对待行规的这种态度在工商部对上海社会局提案呈文的批复中得到了集中体现：

> 查同业行规并非法律，无强制之可言，而各业所定之行规，又往往含有垄断性质，或违反善良习惯之处。在主管官厅，对于各业情形，容有不明，虽经予以审核，仍难保其必无流弊。此种不良行规，以法律通例言之，即诉诸法庭，亦难予以保护，何得迫令同业一律遵守。故若不问行规之内容，凡经官厅核准无论已未入会均须遵守，非特于会无济，反足惹起纠纷，来呈所称未入会同业均应一律遵守行规等情实有

① 《为同业行规经规定实施无论已未入公会各同业均应遵守特陈述二项意见》，1930 年 11 月 10 日。

未合。[①]

从中央政府的表态来看，传统行规的治理行为已经影响到政府的信任。无论是限制同业竞争，还是行东（师傅/雇主）虐待和残酷剥削学徒工等不善良做法，都成为行规重整过程中的阻碍。针对政府的顾虑，工商界代表提出了应对措施，指出“行规为公会之命脉，在矫正营业，增进公共利益，如偷工减料、劣货影响、扰乱市价，种种不良习惯，均由行规之约束，为之消除，而商业上道德信用，亦可相互增进”[②]。但在行规重整过程中，行规强制性是核心要求，只有要求同业者无论是否“入会均应一体遵守”，才能保障行规的合理性和权威性，也才能增强行业自治力并改善行业自治秩序。针对政府认为行规有违善良习惯、自由贸易精神的顾虑，工商界要求政府参与到行规的制定中来，政府对于行规修改具有主动权，“（如果）业规实施事实上有窒碍时得呈请官厅修改”。

最终，在这场行规重整运动中，中央政府与工商界达成了妥协：一方面政府认可了行规的强制性，并从国家层面对行会进行了权力赋予，1930 年 12 月 17 日，行政院向上海市政府颁发训令，同意上海社会局关于重整行规强制性的诉求；但另一方面国家也强化了对行规治理过程的干预，行政院要求地方政府加强对行规制定及其施行过程的审核与监督，以防止垄断和不善良行为的出现。行政院要求地方政府制定行规审查的细则条例，并要求地方政府主管官署成立专门机构负责审核行规，为规范行规治理行为，要求行会不得私自处罚，必先报主管官署同意方可执行。国家对待行规的态度在行政院训令中得到了集中体现：“各业所订之行规务必一秉至公，而官厅对于审查之标准应以有无妨碍社会人民生计为去留，如有抬高价格，限制出产及妄定处罚条款，或涉及劳

① 《为请重核同业行规事呈社会局文》，《商业月报》第 10 卷第 11 号，1930 年 9 月。

② 《王延松重要谈话》，《申报》1930 年 10 月 31 日，第 9 版。

工问题各情事，务须严格取缔。又如定有处罚条款，仍须逐案呈请核断，不得擅自执行，庶于商法情理，双方兼顾”①。获得国家授权后，国内各行业迅速开始了行规制定、修正及备案行动，其中尤以上海的行动最快。1931 年上海社会局专门成立了行规审议委员会，并且颁布了《上海市审议工商业业规规程》，明确了行规的强制性，指出“凡经本局核准之业规争议案件，如人抗不遵照时得强制执行之”。到 1932 年，上海社会局核准颁布的行规就达到 17 种，到了 1934 年，核准颁布的行规达到 30 多个②。

毫无疑问，国家授权的强制性使行规在某种程度上具有一种准公共权力。相较于传统行会组织的习惯条例，成文且被国家承认的行规更具有权威性，提升了行业自治力。对于师徒制而言，行规重整运动中对行规强制性的强调有利于雇主与学徒工之间达成可信承诺，这在各行业约束同行间私自挖人的强制性行规中得到了集中体现。

1933 年 3 月颁布的《上海市棉布业同业公会业规》的第四章第 21 条至第 25 条对同业者招人行为进行了特别规定：首先，已在职工人一般不得在同行其他业主处兼职（除非雇主同意），“同业经理人及其他职工在职时，如无股东之许可，不得为同样之营业”（第 22 条）；其次，限制同业者间的挖人行为，“同业延聘经理人及雇用其他职工，须上家手续交割清楚后，方可聘用，不得利诱私挖，致滋纠纷”（第 23 条），而且对于违规者要公示同业者，“同业经理人及雇用职工，如有违反法规，营私舞弊或以其他劣端被革，查有实据者，得由本公会酌量情节，通告全体同业知照”（第 24 条）。有些行业的行规直接对学徒工招募进行了规定，其中尤以加工制造业比较突出，如 1933 年 4 月上海社会局核准颁布的《上海市电机丝织业同业公会业规》的第四章第 17 条到第 21 条对

① 严谔声编《商人团体组织规程》，上海市商会，1936 年 5 月印行，第 209 页。

② 魏文享：《中间组织：近代工商同业公会研究（1918 ~ 1949）》，华中师范大学出版社，2007，第 128 页。

学徒工招募进行了明确规定。首先是对学徒工进行登记造册并签订劳工合同以便于行会组织统一管理，“同业雇用工人艺徒，须将工友之姓名、年岁、籍贯、服务年数报告本会备查，解雇时亦同”（第 17 条），“凡同业雇用工人艺徒，一律须应用本会向社会局备案之雇用契约”（第 18 条）。其次是严格限制同业间的挖人行为，“同业雇用之工人及艺徒时，在进厂以前，须查询雇用之工人艺徒曾在何处工作及有无纠葛等情，方可录用”（第 20 条），如果私自从同业者那里挖签约之劳工，必须承担相应的责任，“凡同业雇用之工人及艺徒而订有契约者，如同业中有私向挖用，应负担契约上所规定之义务”（第 21 条）。最后是为了抑制虐待学徒工现象，阻止师徒制变异为廉价劳工的来源，《上海市电机丝织业同业公会业规》要求同业者必须遵守相应的工厂法规，“凡同业雇用工人艺徒，一律须遵守本会向社会局核准之工场规约”（第 19 条）。

重整的行规对同行间相互挖人行为进行了较为详细的规定和限制，如果行规强制性权力能够得到落实的话，可以有效克服挖人外部性问题，为师徒间达成可信承诺以及形成稳定的学徒工技能形成秩序建构一个良好的制度环境。后来由于局势动荡，强制性行规的治理效力实际上并没有来得及发挥。

第四种是厂内劳工补习教育。在 1930 年代师徒制的现代化改造过程中，对学徒工进行补习教育是基本内容。民国时期，以《工厂法》为核心的法律体系要求一定规模以上的企业有义务对劳工（包括学徒工）进行补习教育，“劳工学校或劳工班之费用，由原设立机关负担；其联合办理者，应共同负担之”。这实质上使劳工教育成为劳工的福利，具有一定公益性和强制性。政府通过国家强制力量的动员很快起到了效果，很多企业开始出台执行细则、设立劳工学校。如湖南第一纱厂出台的《实施工厂法暂行细则》规定，本厂设有工余补习学校、工人子弟学校，凡在厂工作之童工、学徒、失学工人及其子弟得入校补习；《河南各县平民工厂章程》规定，工徒学习期间以一年为限，但同时只准

专习一科。在上海、汉口、无锡等城市，从事学徒工补习教育的劳工学校逐渐兴起。以上海为例，从 1935 年 8 月到 1936 年 2 月，上海市大约有 400 多所劳工学校，分 742 个班级，参加教育的学生人数高达 35116 人[①]。1930 年代兴办的劳工学校（班），在经费支持上一般分为四种：一是政府直接出资兴办；二是资方出资；三是劳方出资；四是其他社会团体出资兴办。1934 年 8 月《劳工月刊》统计的数据显示，在山西、安徽、江西等全国 12 个省市共创办劳工补习学校 136 所，其中资方出资主办近一半，有 63 所，劳方和政府出资主办的分别为 27 所和 38 所，具体参见表 5－2。

表 5－2　1934 年部分省市学徒补习学校数量统计表

主办方 / 省份	劳方出资	资方出资	政府出资	其他方出资	合　计
山西	1	2	3		6
安徽	4				4
江西	1	1			2
广西	1		8	1	10
福建	1				1
广东	5				5
浙江	1	5	11	1	18
河南	3	9	2		14
山东	5	11	5		21
青岛	1	34	2		37
南京			3		3
北平	4	1	4	6	15
合　计	27	63	38	8	136

资料来源：《劳工月刊》第三卷第 8 期，1934 年 8 月，转引自彭南生《行会制度的近代命运》，第 360 页。经笔者整理而成。

尽管从全国来看，学徒工培训成本的承担者比较多元化，但

① 《国际劳工通讯》第 20 号，1936 年 5 月。

由表5－2可知，当时在工业比较发达城市，比如青岛，资方出资对学徒工进行培训是占绝对多数的。就动机而言，资方出资兴办厂内培训，一方面是迫于法律法规的压力，另一方面是基于自身可持续发展利益的考量，新兴企业更是如此。比如成立于1922年的上海康元制罐厂创办了“工厂化之学校”，明确指出其意在克服以往企业中学徒教育重技能轻学识和学校教育重学识轻实践的弊端，将学理与工厂实训结合起来，兼顾学校与工厂的优势，从而支持企业的长远发展。

1930年代，在师徒制现代化改造过程中，国家通过强制和诱导手段，将学徒工补习教育上升为一种国家行为，一方面使学徒工教育意识形态化了，另一方面客观上使劳工学校在短期内迅速发展。但国家主导推行的学徒工补习教育的目的并不是解决企业急需的技能劳动力短缺问题，而是通过灌输国家意识形态以消弭劳资纠纷，维护社会的稳定。所以，学徒工补习教育也遭到很多企业的暗中抵制，相当多的企业主怀疑在工厂内实施劳工教育，必然加强劳工的团结，增加劳资对立的机会和劳工的力量；部分企业主则认为劳工教育是多余的，因为厂内有聪颖的工程师、贤明的厂长等，他们指挥每个工人参加生产，已经足够了，尤其是在教育资源有限的情况下，办这种无谓的教育，是一种浪费[①]。另外对于学徒工流动问题，有些企业为节约劳动力成本明确规定，“学徒工习艺期满后，只有继续服务三年，方准他往，违者赔偿习艺时间的花费”[②]。为保护工厂的核心技能，有些工厂要求技能工人签署保密契约，如上海橡胶工业技能人员签署“终身保密契约”，上面写明“如泄漏技术秘密，愿受法律处分”等条款。但在宏观制度不匹配的情况下，比如强制性行规尚未完全落实，《工厂法》规定的学徒自由择

---

① 杜播：《关于劳工教育的一点意见》，《新华日报》1945年2月7日。

② 李文海等编《民国时期社会调查丛编（城市劳工生活卷）》，福建教育出版社，2005，第860页。

业权会使学徒工补习教育尤其是生产技能培训的效果大打折扣，这在民国中后期学徒工阶层的现实境遇未有大改善的事实中得到了集中体现。

三　现代化改造进程中的劳工境遇与行动差异

在工业化转型过程中，学徒工身份由社会身份转变为职业身份，师徒关系也由最初的宗法性关系转变为劳资分立的雇佣关系，师徒制作用的动机从谋生走向了谋利。而民国政府对师徒制的现代化改造意在通过国家干预和社会保护手段压制资本家的逐利动机，推动工厂“科学管理”，调和劳资关系，培育和强化学徒工的国民身份认同。尽管以 1929 年《工厂法》为核心的一系列法律法规对师徒制的现代化改造充满意识形态色彩且未能触及技能形成的核心议题，但依然对师徒制的多个方面产生了重要影响。

民国时期，劳工群体的组织化程度得到了较大提高，特别是 1929 年《工会法》的颁布进一步激励了劳工组织的发展。虽然民国时期的工会组织发展深深地嵌入党派政治之中，并因此而呈现非常复杂的成长曲线图，但劳工群体内部的分化也已出现[①]。劳工组织内部不但在组织属性上出现了分化——既有官方控制和工厂控制的工会组织，也有帮会控制、党派控制以及劳工自愿性的组织——而且在劳工群体内部的行动取向上也产生了较大差异，地缘、技能水平、性别成为影响劳工群体行动的重要变量[②]。裴宜理通过对上海罢工的历史分析发现，劳工行动所凸显出来的地缘政治、党派政治以及产业政治是密切交叉、相互影响的。而且劳工群体内部呈现一幅多元性分化图景：一方面整体劳工群

---

① 民国时期工会组织的发展历史不是本文讨论的重点，相关研究可参见裴宜理《上海罢工——中国工人政治研究》；田彤：《民国时期劳资关系史的回顾与思考》，《历史研究》2011 年第 1 期等。

② 裴宜理：《上海罢工——中国工人政治研究》，刘平译，江苏人民出版社，2001，第 93 页。

体分层形成，城市苦力、临时工基本处于劳工底层，他们与现代化工厂中的劳工在收入、生产方式、组织化程度上均存在明显差异（关于手工业以及城市苦力的生活境遇，基于本章的议题——关注工业化转型后的机器工人，笔者在此不再赘述，读者可参见李景汉、言心哲、上海社会局等在民国时期所做的调查）[①]；另一方面工厂劳工群体内部的分化出现，技能、产业以及地域成为其中的重要因素。基于本章的研究主题，笔者主要聚焦于工厂师徒制在现代化改造过程中围绕技能水平而产生的分化与行动差异。

（一）学徒工就业途径逐步走向规范化

在师徒制工业化转型过程中，劳工劳动力市场实质上已经出现，劳资分立也开始形成，但劳动力市场中学徒工的职业获取机制却依然延续传统做法——基于血缘或地缘的熟人转介和保荐。这种宗法性色彩浓厚的职业获取机制与蓬勃发展的劳动力市场并不匹配，由于缺乏行业监管，在清末民初，不但催生了资本家普遍的“道德不良善”雇佣行为，如雇佣童工为学徒、虐待学徒工劳动力等，同时也使所谓的包身依附制在各大工厂中普遍流行，该制度既是一种生产管理方式，也是一种劳动力控制机制（参见第六章）。在包身工制度下，工头承接生产任务，甚至掌握工厂内不同生产部门的管理权，有权雇佣或解雇学徒工，完全垄断学徒工的职业获得权。因此民国初期，很多学徒工不但在生产劳动过程中受控于工头，而且在职业获得上也需要工头允许，新入厂学徒工进厂做工，需要花钱买“名字”（工牌）以获得工作机会，没有钱，只好借债，否则将很难进厂做工[②]。如上一章所言，对于资本家而言，包身工制度有利于控制和剥削劳工，但客观上也增加

① 这一时期代表性的研究有：李景汉：《北京人力车夫现状的调查》，《社会学杂志》第5卷第5期，1932年12月。

② 上海社会科学院经济研究所经济史组：《上海资本主义典型企业史料》，上海人民出版社，1962，第137页。

了资本家的经济负担[1]，同时对劳动力市场的健康发展造成了阻碍，成为清末民初虐待学徒工、童工泛滥并导致师徒制异化的重要推手。

在师徒制现代化改造过程中，国民政府对学徒工年龄进行了明确限定，而且从法律上对学徒工自由择业权以及企业解雇权进行了明文规定（参见 1929 年《工厂法》第二章第 5 条，第六章第 26～29 条，第十一章第 56、57 条）。为了逐步消除旧式包身工制度，配合国家对师徒制的现代化改造行动，1930 年代逐渐出现了一些公共性职业中介组织。这些新式劳动力中介组织大多是公益性的，通过在劳动力供需双方之间搭建沟通平台，实际上颠覆了传统师徒制中的宗法性就业介绍方式，同时也削弱了工头对学徒工的剥削和控制。这些组织既有全国性的，也有地方性的。比如 1934 年成立的全国学术工作咨询处是全国性的，而上海教育会职业介绍所则是地方性的。面对不同的劳动力组成，这些公共性职业中介组织与传统职业介绍方式也是不同的。传统工头、荐头店等组织主要针对的是进城务工的农民或者城市贫民，就技能水平而言主要招揽半技能或无技能的学徒工、帮工、临时工等。新兴公共职业中介组织除了为低技能劳工免费或少额收费介绍工作外，主要将技能工人和专业人才作为重点，当时的中国电机工程师学会特成立了“职业介绍委员会”，明确指出“为谋电工机关与电工

① 其实根据现有资料来看，资本家对工头的态度是比较矛盾的。民国初期，很多工厂曾经想方设法消除工厂内工头的影响力，并试图夺回对工厂的控制权。比如一些在华英美烟公司无法控制拿摩温或取消其对工人的控制权，荣宗敬也曾引入“学生制”打击工头势力，但到 1937 年棉纺系统中最大的企业申新一厂与九厂依旧保留某些工头，没能建立自己的绝对权威。申新九厂 4680 名工人中，仍有 1200 名包身工为 2 名工头所掌管。但“通过青帮调节与劳工关系立即带来的好处是 3 年来几乎是连绵不断的罢工突然结束了。在经历了 1925～1927 年的 44 次罢工后，内外棉在以后的 10 年里仅发生过 3 次罢工”（高家龙：《大公司与关系网：中国境内的西方、日本和华商大企业（1880～1937）》，程麟荪译，上海社会科学院出版社，2002，第 141、168、171、172 页）。

学者两方事得其人，人得其事起见”[①]。这些公益性职业中介组织的发展有利于劳动力资源的配置，也有利于劳动力市场上的技能细分，从师徒制现代化改造角度而言，是有利于学徒工劳动保护的。

（二）技能工资级差分化显著

在师徒制发展历程中，薪酬一直是影响技能形成效果的核心因素，而且多数学徒工抗争也基本上是围绕薪酬展开的。在传统行会师徒制中，技能劳工的薪酬是在维持生计基础上由行会组织商议的，虽然师傅、帮工、学徒之间存在收入差异，但这种级差更多是基于社会身份形成的，与现代意义的在劳资雇佣基础上形成的工资级差完全不同。到了师徒制工业化转型时期，在工厂劳动力雇佣规模化的背景下，劳资分立态势形成，劳工群体内部技能级差工资开始出现，但劳工整体薪酬普遍呈廉价化趋势，多数仅仅能够维持家庭用度，有些甚至入不敷出。以当时经济状况较好的天津久大精盐厂为例，林颂河 1927 年的实证调查数据显示，在 430 位住厂工人中，月薪在 8.35 元以下的为 18 人，8.35 元至 13.25 元以下的为 394 人，13.25 元至 18.25 元以下的为 16 人，月薪在 18.25 元至 23.25 元以下的只有 2 人。在所调查的 61 户工人中，有 40 户年收入减去开支后所剩无几，有 21 户家庭入不敷出，其中有 2 户家庭出现了严重超支情况。而且在家庭开支中，食物支出占据绝大部分，这说明当时大部分工人，无论是技能工人还是非技能工人，其生活水平都比较低下，具体可参见表 5－3。

表 5－3　1927 年天津久大精盐厂 61 户工人家庭平均收支状况表

户数	户年均收入（元）	户年均支出（元）	盈余（＋）或亏损（－）数（元）	食物支出（元）	食物支出占总支出比（%）
40	194.37	185.68	+8.69	105.41	57
11	219.93	224.52	-4.59	130.43	58

① 《中国职业介绍机关概况》，全国学术工作咨询处月刊，1935 年第 4 期。

续表

户数	户年均收入（元）	户年均支出（元）	盈余（+）或亏损（-）数（元）	食物支出（元）	食物支出占总支出比（%）
8	283.07	322.55	-39.48	179.03	56
2	348.65	482.73	-134.08	201.36	42

数据来源：林颂河：《塘沽工人调查（1930）》，载李文海等编《民国时期社会调查丛编（城市劳工生活卷）》，福建教育出版社，2005，第 851 页。经笔者整理而成。

随着 1929 年国民政府对工厂现代化改造的推进，在一些规模化工厂中，劳工技能工资级差分化现象日益显著且开始走向制度化，进而加速了劳工群体内部的分化，“贵族工人”群体出现[①]。具体而言，技能工资级差表现出如下特征。

第一，工厂内技能工资级差走向制度化。在师徒制工业化转型过程中，一方面在劳工群体中，技能工资级差已经形成；另一方面在一些规模较大的工厂中，学徒工群体内部由于技能水平不同也出现了工资收入差异。很多行业在民国初期已经开始在生产过程中对劳工按照技能水平不同进行差别化对待。比如在华北铁路工人中，包括平汉铁路、北宁铁路、平绥铁路、胶济铁路等路段，尽管工人种类复杂，但无论是厂内工人或随车工人还是站上工人或养路工人均有技能、半技能以及无技能之划分。根据刘心铨对华北铁路工人的技能划分，在技能分工上，技能工人一般包括匠首、司机以及细匠；半技能工人包括升火、工头以及帮匠；无技能工人主要包括夫头、小工以及夫役。在铁路机厂中，师徒制基本上是所有工厂的共有制度安排，在华北铁路机厂中，学徒工一般四年毕业，毕业后成为正式工匠，属于技能工人。不过刘心铨发现，在实际生产过程中，很多学徒工技能水平已经与工匠差不多，但工资却较少，而且学徒工之间由于技能手艺悬殊，工

① 裴宜理：《上海罢工——中国工人政治研究》，刘平译，江苏人民出版社，2001，第 253 页。

资也有出入[1]，具体参见表5－4。

表5－4 1920年代平汉铁路工人平均工资水平

单位：元

年代＼技能分类	技能工人	半技能工人	无技能工人
民国九年（1920年）	21.02	11.62	9.02
民国十年（1921年）	21.40	11.60	8.77
民国十一年（1922年）	22.52	12.16	9.66
民国十二年（1923年）	24.10	14.55	12.50
民国十三年（1924年）	23.98	14.44	12.38
民国十四年（1925年）	24.89	14.72	12.49
民国十五年（1926年）	26.64	16.79	14.59
民国十六年（1927年）	27.72	16.82	14.38
民国十七年（1928年）	27.62	17.50	14.96
民国十八年（1929年）	28.36	18.30	15.48

数据来源：刘心铨：《华北铁路工人工资统计》，《社会科学杂志》1933年9月。经笔者整理而成。

除了铁路之类对技能依赖程度较高的行业如此划分劳工外，在一些对技能依赖程度较低的行业中也是如此，如面粉行业。面粉行业属于大工业之一，但对技能依赖程度较低，所需工人也较少，不过工人的职务等级分工和技能分工均比较清晰。以天津面粉厂为例，工人群体分属于原动、制造、修理、杂务四部。其中制造部又分为粉麦楼、打包间、粉库、麦库四小部分，修理部又分为修机房、木作房、袋库三小部分。各部分或小部分都有领班或工目统率管理各部分的工人。按照技能水平高低，工人分为技能工人、半技能工人以及无技能工人三类。根据王子建的调查，技能工人一般包括领班、副领班、机匠目、木匠目、缝工目、开

① 刘心铨：《华北铁路工人工资统计》，载李文海等编《民国时期社会调查丛编（城市劳工生活卷）》，福建教育出版社，2005，第991页。

车、机匠、木匠和缝工；半技能工人包括打包工目、粉库工目、麦库工目、杂务工目、粉麦楼工、浇油、打包工和筛工；无技能工人包括粉库工、麦库工和杂工。这些技能等级不同的工人在工资收入上存在差异①。虽然民国初期机器化工厂中已经开始形成技能工资等级制，但直到 1929 年《工厂法》和《工会法》颁布施行后，才逐步在一些机器化工厂中走向制度化，以山东中兴煤矿为例，其在 1930 年底就开始对技能工资层级进行了明文规定，参见表 5 –5。

表 5 –5 1930 年中兴煤矿工资级次及各级应加银数表

单位：元/月

工资级次	增加银数
10 以下	1.5
12 以下	1.77
15 以下	2.16
20 以下	2.76
25 以下	3.33
30 以下	3.84
40 以下	4.71
50 以下	5.52
60 以下	6.57
85 以下	7.77

数据来源：施裕寿、刘心铨：《山东中兴煤矿工人调查》，《社会科学杂志》第 3 卷第 1 期，1932 年 3 月。经笔者整理而成。

一般认为，当时技能工资级差制度化源自两种力量的推动：一种是国家干预，以《工厂法》为核心的一系列法规对劳工薪酬额度、形式及计酬方式均做出了规定（参见本书附录 1929 年《工

① 参见王子建《天津面粉厂工人及工资的一个研究》，《社会科学杂志》第 2 卷第 4 期，1931 年 12 月。

厂法》第五章第20条至24条)；另一种则是合法化工会组织的争取。如上文所言，1929年前工厂中的工会处于法律模糊地带，在数量和类型上均与宗法性色彩浓厚的地缘帮派有千丝万缕的关联，在与资方的博弈过程中，工会组织的这些特质实质上对其谈判能力和谈判效果产生了较大影响。1929年9月国民政府颁布《工会法》后，很多工厂中的工会从幕后走上台前，其组织方式、运行程序以及劳资博弈手段也发生改变。很多工会组织逐渐放弃过去非正式的斗争方式，开始采用正式方式与资方就劳工福利、工资待遇以及劳动安全等议题进行交涉，并形成正式的文本决议。如山东中兴煤矿厂，1929年工厂工会已经有会员6600余人，而且遵循工会组织法形成了规范化的章程和规则。当时工会组织与资方进行了三次交涉，并在1930年3月与资方代表及山东农矿厅驻矿监理、省党部、县政府、县党部代表等达成协定，内容涉及劳工福利、工资等方方面面，其中工资级次也形成制度化文本规定，在中兴煤矿工会与资方达成的协定中还特别规定“自此加薪之日起，一年半内，不得再要求加薪”[①]。

第二，行业内及行业间技能工资的分化。对于技能劳工群体来说，其经济分化不但体现在工厂内技能工资级差上，而且还表现在同行业内及行业间。就同行之间来说，由于地域或经营状况等多方面原因，行业内技能工资分化较大。如在华北铁路工人中，虽然同属铁路系统，且在技能分工和等级分工上均类似，不过相互间收入却存在一定差异。1929年，在平汉、平绥、北宁以及胶济四大铁路工厂中，以从事司机的技工为例，月薪最高的是北宁铁路司机，为61.29元，月薪最低的是平汉铁路司机，只有35.44元，具体可参见表5-6。

---

① 施裕寿、刘心铨：《山东中兴煤矿工人调查》，《社会科学杂志》第3卷第1期，1932年3月。

表 5－6　华北铁路司机与升火工种平均工资比较表

单位：元

年　代	平汉铁路	平绥铁路	北宁铁路	胶济铁路
司　机				
民国十五年（1926 年）	34.08	33.94	61.61	36.83
民国十六年（1927 年）	34.41	34.42	62.99	36.43
民国十七年（1928 年）	35.21	34.98	63.57	37.47
民国十八年（1929 年）	35.44	36.47	61.29	37.83
升　火				
民国十五年（1926 年）	20.67	15.77	24.03	22.91
民国十六年（1927 年）	20.57	16.44	23.91	21.39
民国十七年（1928 年）	21.51	17.12	24.05	22.70
民国十八年（1929 年）	22.15	18.13	23.94	23.11

数据来源：刘心铨：《华北铁路工人工资统计》，《社会科学杂志》1933 年 9 月，北平社会调查所，转引自李文海等编《民国时期社会调查丛编（城市劳工生活卷）》，福建教育出版社，2005，第 991 页。经笔者整理而成。

由表 5－6 可知，在华北铁路工人中，不同铁路段之间，作为技能劳动力的司机在收入上存在较大的差距，但作为半技能劳工的升火其收入差距却不大。除了对技能依赖程度较高的铁路行业外，在其他机器化行业中也是如此，如机器化织纱厂。以天津市三家纱厂——恒元、裕元、华新津厂为例，三个工厂虽然同在天津，但同一工种的工资水平差异显著，而且男工与女工之间的收入也不同，“同类之工作，彼此间之工资差异颇大”①，参见表 5－7。

表 5－7　天津纱厂制造工人平均工资表

单位：元

厂　别	清　花	粗　纱		细　纱		摇　纱		成　包
		男	女	男	女	男	女	
华新津厂	11.6	12.7	7.7	9.6	8.2	9.2	7.9	19.9

① 刘心铨：《华北纱厂工人工资统计》，《社会科学杂志》第 6 卷第 1 期，1935 年 3 月。

续表

厂　别	清　花	粗　纱		细　纱		摇　纱		成　包
		男	女	男	女	男	女	
恒元厂	17.3	13.9	—	10.9	—	11.5	—	11.8
裕元厂	14.9	15.1	11.4	14.3	12.2	13.3	9.8	13.1

数据来源：刘心铨：《华北纱厂工人工资统计》，《社会科学杂志》第6卷第1期，1935年3月。经笔者整理而成。

同行业如此，在不同行业之间，技能工资的分化也比较显著。比较表5-5与表5-4可知，煤矿行业工人的薪水普遍高于其他行业，中兴煤矿厂工人最高月薪要远高于华北铁路工人最高月薪（前者为85元，后者约为28.36元）。而且劳工群体内部的工资级差很大，最高月薪可达85元，是最低月薪的8.5倍。煤矿劳工月薪高于其他行业除了技能水平外，一个重要原因在于煤矿业的风险远高于其他行业。1915年2月，中兴煤矿发生瓦斯爆炸事件，岩石震塌，水淹火焚，导致400余工人死亡，200余工人受伤。

就技能工资级差而言，无论是同业内的分化还是行业间的分化，都是正常市场现象。但如果对劳动力市场弹性不加以管制的话，将会导致工人尤其是技能工人流动加快。王子建关于天津面粉厂工人移动率（labor turnover rate）的研究已发现当时工人流动率极高的事实，他发现天津面粉厂工人的移出率和移入率都极大。民国时期，类似的高流动率在“该厂、该业或地方各业”中均比较普遍①。从技能形成角度来说，工厂内技能工资级差的形成是有利于激励青年学徒工学习生产技能的，然而行业内或行业间技能工资的分化却又可能诱使技工流动，从而阻碍工厂尤其是机械制造工厂对厂内技能形成的投资，不利于相关产业的技能累积。

① 王子建：《天津面粉厂工人及工资的一个研究》，《社会科学杂志》第2卷第4期，1931年12月。

（三）技能水平与劳工行动取向分化

裴宜理在对上海工人行动政治的研究中指出，技能水平是影响劳工行动取向的关键变量。他认为在民国工业化发端时期，非技能劳工往往比技能劳工更具有集体斗争性，在 1895 年至 1910 年上海有记载的 33 次罢工中，76% 是由非技能女工发起的[①]。不过到了 1920 年代，非技能劳工的斗争性逐渐减退，即便有集体行动也多采取所谓的防御性罢工。相反，技能劳工的斗争性却开始上升，而且在斗争方式上开始逐渐走向组织化。

到了 1930 年代，随着国民政府对工厂管理发起现代化改造运动，对劳工权利的保护也走向了法制化，但与此同时，技能劳工的抗争行为越来越多。从罢工数量上看，南京国民政府统治时期不断爆发罢工，仅 1937 年一年，上海就发生了 213 次罢工事件，到 1940 年，这个数字上升到 275 次[②]。催生当时国内劳工罢工高潮的原因是多方面的：首先是战争因素的驱动，日本侵华战争激发了工人阶级的民族主义情绪。其次是经济危机。1937 年 8 月后，全国很多城市的通货膨胀指数飙升，这使劳工实际收入下降，很多罢工行为就是对“无法约束的通货膨胀的抗议”[③]。最后是劳工权利保护的法制化为劳工集体维权行动提供了制度空间。

伴随着国民政府对工厂的现代化改造行动，很多工厂开始引入科学管理，同时通过提高生产技术以减少对技能劳工的依赖，这实质上对技能劳工利益构成了极大的威胁，“加深了工匠对资本家的憎恨”[④]。当然，在这段时期，劳工集体行动在动员手段以及

---

① 裴宜理：《上海罢工——中国工人政治研究》，刘平译，江苏人民出版社，2001，第 77 页。

② 裴宜理：《上海罢工——中国工人政治研究》，刘平译，江苏人民出版社，2001，第 95 页。

③ 裴宜理：《上海罢工——中国工人政治研究》，刘平译，江苏人民出版社，2001，第 95 页。

④ 裴宜理：《上海罢工——中国工人政治研究》，刘平译，江苏人民出版社，2001，第 143 页。

组织过程上，除了嵌入政党政治和产业政治中外（鉴于本章所讨论的主题，在此不详述），受劳工技能水平的影响依然较大。与1920年代一样，1930年代工厂中的技能劳工——贵族工人（裴宜理语）——是比较激进的，他们成为很多劳工集体行动的主要力量。比如1934年美亚绸厂罢工行动就是其中影响较大的事件，裴宜理认为，这场罢工事件由于参与者技能文化水平较高且同时有共产党和国民党当局参与其中而成为南京国民政府时期最具影响力的劳资纠纷①。

在美亚绸厂罢工事件过程中，技能水平成为影响劳工行动取向的一个重要变量。1934年3月3日最先“站在厂门口，拒绝上工”的是美亚技术水平最高的第六厂技工，而发起这场罢工的组织化推动力量就是由十名技能最娴熟工匠所组成的友谊会，友谊会的背后则是一批政治化的工人。在罢工初期，领头的六厂技工开始联系各厂并利用厂中已有的非正式网络迅速把一个组织良好的罢工网络搭建起来。但在这段时期，美亚工厂中的500名学徒工却没有参与罢工。最初学徒工没有参与罢工显然是基于对自己职业前景的担忧，但更重要的原因是技能劳工发起的罢工开始并没有关照学徒工的利益，因而没有起到动员作用。直到一个多月后（4月5日）美亚绸厂的学徒工才参与到罢工行动之中。把学徒工动员起来的因素有两个：一是当局的滥抓滥捕暴力行为激怒了工人，但更重要的是发起罢工的技能劳工修改了罢工诉求，要求厂方废除学徒保证金的规矩，工头不得欺压学徒，向训练期满后的学徒（无论男女）提供一台织机。罢工组织者在经济、劳动安全保护以及生产工具等方面对学徒工利益的争取成功地将学徒工吸纳到罢工队伍中。

裴宜理认为，非技能劳工斗争性减退或斗争方式被动化的根本原因在于其在劳动力市场上的地位：技能劳工由于知道其“在

① 关于美亚绸厂罢工事件过程的详细论述可参见裴宜理《上海罢工——中国工人政治研究》，第259～272页。

工厂中的地位旁人无法取代，所以敢于向雇主发起挑战"①，采取积极斗争行动；而非技能劳工则不同，在工厂中其地位远不如技能劳工，因而一般不敢主动斗争，即便抗争也多是防御性的。与此同时，这些斗争开始嵌入地缘政治中。根据裴宜理的研究，当时的上海工人分为南方的技术工人（工匠）、北方的非技术工人（学徒工）与半技术工人。通常前者思想激进，而后者则较保守。工人地缘的差异导致集体行动的政治动员与社会网络的不同：南方工匠以技工行会为组织，反叛性较强；半技术工人以帮会为依托，力求自保，保守性较强；而非技术工人则流动性较强，乡土意识较重，组织性较差，存在集体行动动员困境。

不过，在笔者看来，技能劳工行动取向分化有着更复杂的原因。如果以历史眼光审视，或许会有不同的发现。在民国工业化初期，技能工人流动性比较强，这种流动性有助于技工寻找更好的报酬待遇，这实质上削弱了其斗争性，而后来随着行会管制力量的加强，技工在同行间的流动受到了抑制。这种情况下，技工对所属工厂的依赖性增强了，其斗争精神和方式也随之得到了强化。而非技能劳工斗争性的减弱实质上与其薪酬待遇得到改善密不可分，到 1920 年代后期，随着民国政府开始对劳工权益进行干预，大部分行业中非技能劳工的待遇得到了较大的改善。根据刘心铨对华北铁路工人真实工资指数变化历史的调查，可以发现，从民国十五年至十八年（1926 年至 1929 年），无技能劳工的真实工资指数增长最快，四年之内共增长 21.9%。比较而言，技能劳工及半技能劳工的真实工资指数增幅不大，甚至有路段呈逐年下降趋势，如北宁铁路技能劳工的真实工资指数四年之内由 100% 降至 77.2%，半技能劳工降至 80.2%②。另外，无技能劳工的生活

---

① 裴宜理：《上海罢工——中国工人政治研究》，刘平译，江苏人民出版社，2001，第 78 页。

② 刘心铨：《华北铁路工人工资统计》，《社会科学杂志》1933 年 9 月。

境遇背景也在一定程度上抑制了其斗争动机。这从当时关于学徒工态度的调查中可见端倪。李秉贞在1939年发表的《成都牙刷工业与其工人生活概况调查》中指出，学徒工的工作“不外乎求饱暖而已，说不到其他的目的”。一般来说，学徒工学手艺的基本原因包括如下几点：（1）贫困，家庭生活困难使学徒工迁移到城市，通过学手艺以换取童年教育；（2）学艺谋生，为日后谋生的途径；（3）家长死亡，通过学手艺以求自立；（4）家庭问题；（5）灾荒；（6）收获不良；等等。生活上的困顿使学徒工倍加珍惜谋生的工作机会，这在极大程度上压制了其斗争动机。李秉贞对学徒工态度的判断基本上与裴宜理是一致的。裴宜理在《上海罢工》一书中指出，“工人的战斗性并不等同于阶级觉悟”[①]，也不总是基于民族主义的爱国。即使劳工参与了一些罢工行动，但其“是以消费者或市民身份出现，而不是作为阶级的成员出现的”[②]。更多时候，工人抗争的动机源自劳动过程中切身利益受损。因而在实际抗争行动中，如果不关乎自身利益，学徒工往往难以被动员起来，学徒工的这种态度在上述的美亚绸厂罢工事件中得到了集中体现。

另外，除了导致劳工集体行动取向分化外，在日常生产劳动过程中，技能也是劳工采取非常规行动的重要工具。劳动过程理论告诉我们，技能可以成为一种监管壁垒，能够帮助技能劳工在一定程度上逃避工厂控制，采取变通行动以对抗工厂或谋取“私利”。在华北铁路工人中，很多技能工人会利用自己岗位的便利来谋取利益，徐协华在《铁路劳工问题》中对劳工的变通谋利行为进行了刻画：

司机匠借口机力不足，拒绝挂车；旗夫钩夫等更为摘

① 裴宜理：《上海罢工——中国工人政治研究》，刘平译，江苏人民出版社，2001，第342页。

② 裴宜理：《上海罢工——中国工人政治研究》，刘平译，江苏人民出版社，2001，第334页。

车挂车调车的重要分子，无处不可以使其发生阻碍。商人为希图便利，保持安全起见，对于司机匠旗夫钩车等，自愿给予相当报酬；验车匠故意报告货车机件损蚀，行动恐有危险，若商人予以小费，即无此种窒碍；浇油夫常将轮轴内之滑油棉纱故意减少，使车辆在中途烧轴。另外，火车上的司机升火还会私带禁货等。[①]

第四节　小结

总之，在 1930 年代国民政府对工厂师徒制的现代化改造运动中，国家、行业组织以及劳工之间呈现一种异常复杂的互动关系，正如裴宜理所言，"政府、帮会、资本家、工人和洋人相互之间的关系令人目眩"[②]。工厂师徒制的现代化改造，推动了劳工补习教育的发展，同时也促进了劳工福利的制度化。对于师徒制变迁而言，国家通过强制力推进教育福利的举措以及对学徒契约规范化的要求，实质上推动了当时厂内技能形成方式的开展。与此同时，对工厂大量招收廉价学徒工的干预和制约，实质上提高了技能劳动力在生产劳动过程中的地位。不过在 1930 年代，劳工群体基于技能水平差异而发起行动虽然呈现多元图景——与地缘政治、党派政治以及产业政治交织在一起，但是与师徒制工业化转型所发生的抗争一样，抗争议题基本上还是围绕劳工福利待遇，未能触及技能形成的核心。

因而与德国关注学徒制中的技能考核与认证权利不同，在国民政府对师徒制的现代化改造过程中，虽然《工厂法》对工厂师徒制进行了规定，但工厂中师徒制的相关事宜基本上是被划归为社会局管理的。从政府职能划分上来说，社会局主要管

---

① 转引自刘心铨《华北铁路工人工资统计》，《社会科学杂志》1933 年 9 月。

② 裴宜理：《上海罢工——中国工人政治研究》，刘平译，江苏人民出版社，2001，第 140 页。

理的是社会福利事宜，相关行动多为执行社会政策。换言之，彼时在官方眼中，工厂内师徒制不是一种积累企业技能的重要制度安排，而是一种体现国家或工厂关怀的福利措施。笔者以为，这其中有两个方面的驱动因素：一是在工业化浪潮冲击下，随着机器化程度的提高以及劳工职业教育的发展，工厂生产及技能形成对师徒制的依赖在客观上降低了，企业并不认为简单的学徒工补习教育与师徒制对企业生产和核心竞争力的培养能起到多大的作用。正如大企业家荣德生所言："给工人们认得几个字，实在说不上什么教育。换句话说，要施行劳工教育，随时随地都是可以施行的。"[①] 荣德生认为，长久之路是将工厂内技工养成体系进一步拓展并与研究结合起来，建立产学研相结合的发展模式。因而 1937 年荣氏企业建立了申新机务练习生所，通过工程师带徒的方式进行技能教学，同时，分别在 1940 年和 1945 年建立了中国纺织染工业专科学校以及茂福申新职员训练委员会，以发展综合性的劳工教育模式。第二个更重要的驱动因素是国民政府这种将学徒工培训福利化的处理意图非常明确，即通过社会保护手段以减少劳动力过度商品化对学徒工的伤害，保障劳工权益以减少劳资纠纷，稳定经济生产秩序进而稳固政权统治的社会基础。显然国家对师徒制的干预和改造在一定程度上确实稳定了属于非技能劳工的学徒工群体，一系列劳动保护条例改善了这部分劳工群体的境遇，但也削弱了他们的战斗性，不过却带来另一个后果——技能劳工群体的战斗性被意外地激发起来了，这成为裴宜理所言的"中国工人运动的遗产"[②]。这部分"遗产"在后来的共产党政权中得以保留下来。在共产党的新政权下，通过社会主义改造建立了以共有产权为基础的国有企业组织，而在这种类似于传统行会的新型

---

① 乐农文史资料选编《荣德生与企业经营管理》，上海古籍出版社，2004，第 659 页。

② 裴宜理：《上海罢工——中国工人政治研究》，刘平译，江苏人民出版社，2001，第 346 页。

企业组织中，技术工匠重新获得了与行会师徒制中的师傅相似的地位与特权。社会主义改造使技术工人获得了终身雇佣的铁饭碗，同时也彻底消灭了工厂师徒制背后的劳资分立，庇护主义成为新的关系形式，华尔德所言的单位体制中的“新传统主义”开始酝酿形成。

第六章　单位制与技能形成：师徒制社会主义改造及其后的发展历程

在新中国成立初期[①]，大部分企业师徒制基本上延续了民国时期的形态和轨迹。但在 1953 年社会主义改造、单位制逐渐铺开后，师徒制也随之开始了变迁历程。众所周知，单位制是透视 1949 年后中国经济社会状况的一个重要窗口[②]。但一直以来，学界多聚焦于单位制政治社会治理功能，而忽略了单位制内部各个制度间的互动关系。在笔者看来，单位制是一种集政治、经济、社会等多种功能于一身的综合性制度安排[③]。在这个“制度包”中，不同制度安排之间的互动会对单位制整体的运行和功能产生直接影响，比如单位组织的行政等级地位或经济能力会对其所属

---

① 由于工商业社会主义改造是从 1953 年开始的，且单位制也是从 1953 年开始成型的，所以在本章中，笔者为了便于分析将新中国成立初的时间限定为 1949 年至 1953 年，特此说明。

② Xiaobo Lv & Elizabeth J. Perry, *DanWei*: *The Changing Chinese Workplace in Historical and Comparative Perspective*, M. E. Sharpe, New York, 1997.

③ 关于单位制的研究，一直以来无论是政治学学者，还是社会学学者，多将单位制视为一种经济社会治理工具，要么将之认定为国家进行总体性控制的工具，进而讨论控制的方式、过程及其对经济社会分层和社会动员的作用；要么讨论单位组织内部的行动政治，聚焦于单位体制内的关系网络、单位亚文化以及集体意识等方面的议题。所有这些关于单位制的研究积累了丰富的成果，为解释中国经济社会制度历史变迁提供了重要视角。在这种研究取向的背后，是学术界多将“单位制”界定为一个整体性的形式概念，较为抽象地把单位制笼统地处理为一种经济社会资源配置和治理的制度安排，并在学理上套用国家与社会的理论框架进行分析。

的单位社区治理产生直接的影响①。

正是基于这样的理论与现实背景，本章试图讨论单位制对师徒制变迁轨迹所产生的影响，具体从两个方面展开：一是解构单位制整体概念，将单位制这一整合了多种制度安排的“制度包”分割为福利制度、劳动人事制度、技能形成制度、行政等级制度等，并深入分析这些制度安排与单位组织内师徒制之间的相关性；二是刻画新中国社会主义改造过程中，企业单位中师徒制的变迁轨迹，并分析变迁过程中不同角色主体的行动及其对师徒制社会主义改造演化轨迹的形塑作用。

第一节　作为“制度包”的单位体制

1949 年新中国成立后，各级政府在接管的公私营企业中大力推行师徒制，以满足恢复工业生产对技工劳动力的需要。随着 1950 年代国家重工业化战略的推行，在国家统一计划的背景下，很多地方（尤其是西南和东北）新建、扩建以及迁建一大批工业企业。这些技能依赖型企业的兴起无疑对技能劳动力提出了更多的需求，因此全面推进以师徒制为主体的厂内技能培训机制理所当然地成为政府实施工业化战略的当务之急，当时中央政府劳动部以及各级政府的劳动局都将师徒制培训作为熟练技工养成的重要计划。而与师徒制发展相伴随的是企业单位制全面铺开，这也成为当时厂内师徒制社会主义改造的制度基础。单位作为中国研究的主题并不新鲜，一般认为单位制包括两个层面的内容：一是组织实体层面，将单位视为一种组织，关注组织结构内的行动和权威关系；二是宏观制度层面，把“以单位组织为基础的社会体制和制度结构”作为研究基点。在前者看来，单位组织包括事业单位、国有企业单位以及行政单位三个实体部分，这三者共同组成的制度体系则构成了

① 田毅鹏：《单位制度变迁与集体认同的重构》，《江海学刊》2007 年第 1 期。

后者研究的基本内容和对象。单位的基本性质在于其国有性，非国有的机构则不属于单位[1]。单位组织一方面是生产的具体执行者，承担实现政府工业化目标的任务；另一方面又为政府提供资本积累，并提供大量的社会公共物品，承担部分政府职能。

一 作为资源分配机构的单位

单位是计划经济体制执行载体，承担国家资源再分配的功能，这些资源可以分为经济资源、社会资源以及政治资源。经济资源主要是指生产和生活资料，单位人的社会认同和身份认同所形成的社会资本成为社会资源的主要内容，政治资源则是基于单位本身所具有的政治性质级别。因此，李猛等人将单位定义为一种德治性再分配体制下的制度化组织，其基础在于：（1）计划经济体制的模式，国家垄断资源获取和分配的渠道，三大改造的完成，在城市社会建立了完全的统购统销体系，自由交换的市场被取消，封闭了城市群体获得资源的其他途径；（2）工厂内的雇佣关系不是市场关系，而是行政关系，按照行政级别规定工人和单位领导的工资和福利分配，公有制的前提下取消了劳方和资方的分离与对立，再分配的权力集中于上级机构；（3）单位结构科层化和功能科层化分离，不同于资本主义的经济组织，单位组织承担重要的政治功能和社会功能；（4）单位成员的永久性就业[2]。这些制度安排形成了单位组织特有的资源分配原则和方法，即“德治性再分配”原则和“幕后解决”的资源分配方法。李猛等人关于单位组织属性的界定与华尔德一脉相承，华尔德认为中国社会的单位组织是完全不同于西方企业组织的特有的组织形式，支配组织行动的机制也不同，单位组织内部的“劳工关系结构也和西方社会有着根本

---

① 刘建军：《单位中国——社会调控体系重构中的个人、组织与国家》，天津人民出版社，2000，第41～43页。

② 李猛等：《单位：制度化组织的内部机制》，《中国社会科学季刊》（香港），1996年第6期。

的差别”[①]。造成单位组织与西方企业组织差异的因素是单位成员对单位的高度依附，这种依附形成了特有的单位“庇护主义”的工厂亚文化，而这背后的支撑力量是国家对资源获取与分配的全面垄断和独占。因此，作为资源分配组织的单位具有三层资源传递步骤：单位成员、单位组织、上级单位（国家）。层级关系导致无论是企业单位还是事业单位以及行政单位，三者在资源整合方式上都完全一致，作为计划经济体制具体的执行载体，三种单位形式之间的组织差异消失，事业单位、行政单位与企业单位之间的权力尤其是政治权力与地位的不同被忽略了。对于单位成员而言，单位人之间的差异性随之消失，蓝领工人与白领之间的身份区别也被忽略了，行政身份成为单位人之间形成分层等级的关键。

二 作为国家动员调控手段的单位

单位组织相关制度安排共同联结为覆盖整个城市社会的控制网络，形成了单位制，也造就了单位中国总体性的控制格局。因此，单位本质上是一种国家统治的形式和工具，即“一种组织化的国家统治体制”[②]，是国家对社会进行行政管理的组织手段[③]。通过单位组织，国家和民众之间建立了联系[④]，民众被纳入单位体系，在获取资源的同时交换对国家的服从。因而单位组织成为国家治理的机构末梢，是政府机构的延伸，构成中国国家政权的基础[⑤]。单位组织统治功能的实现是以资源垄断为基础的，其合法性来源于国家，从这个意义上来讲，单位调控功能和资源分配功能是一体两面的，只不过前者侧重于政治统治，后者侧重于社会功

---

① 华尔德（Andrew C. Walder）：《共产党社会的新传统主义：中国工业中的工作环境和权力结构》，龚小夏译，香港牛津大学出版社，1996，第12页。

② 李路路：《论“单位”研究》，《社会学研究》2002年第5期。

③ 路风：《单位：一种特殊的社会组织形式》，《中国社会科学》1989年第1期。

④ 刘建军：《单位中国——社会调控体系重构中的个人、组织与国家》，天津人民出版社，2000，第43页。

⑤ 朱光磊：《“单位”的政府职能及其分解》，《江海学刊》1994年第2期。

能。王沪宁综合了单位的社会和政治两种功能，将单位定义为“中国城市社会中的一种特殊的组织形式和社会调控形式，即基本的社会调控单位和资源分配单位”①。建立在公有制基础上的单位消除了市场，同时又承担社会的功能，这构成了单位组织特有的性质。李汉林对单位的定义较为全面，综合了单位组织的上述两种功能：单位是社会各阶层成员的社会行为整合的特殊方式，是国际整合和控制社会的中介，赋予社会成员社会行为的权利、身份和合法性，满足单位人的需求，代表和维护他们的利益，控制他们的行为②。

三 作为文化现象的单位

单位组织不仅仅是物质上的构成实体，也不仅仅是现实的制度安排，同时也是一种“文化形态”③。单位组织内凝聚了礼俗、传统、情感以及认同等文化属性，在单位组织的作用过程中这些因素形成了“单位意识”，单位意识也就是单位人所具有的文化价值观念。单位组织制度化的一个重要基础在于其文化属性以及由此带来的合法性认同，“是因为它是在主流意识形态和价值观念上建立起来的一种特殊的组织和机构形态”④。单位意识体现在三个层面：（1）单位组织是国家主流价值观和意识形态传播的阵地，国家意识形态的建构是国家政权建设的一部分，通过无孔不入的单位组织，向单位人输入国家意识形态和价值观念是“凝集”国家统治的过程，这个过程建构了单位人对国家政权合法性的认同与支持；（2）对单位生活的集体

① 王沪宁：《从单位到社会：社会调控体系的再造》，《公共行政与人力资源管理》1995年第1期。

② 李汉林：《中国单位现象与城市社区的整合机制》，《社会学研究》1993年第5期。

③ 刘建军：《单位中国——社会调控体系重构中的个人、组织与国家》，天津人民出版社，2000，第17页。

④ 李汉林：《中国单位社会——议论、思考与研究》，上海人民出版社，2004，第7页。

认同，单位社会是一个熟人社会，单位成员在较为同质性的生产和生活交往过程中形成了相似的单位认同感，达成了某种共识性的认识，这种认识主要表现为对单位组织的依赖感和信任感；（3）单位成员个体行为层面，非正式行为规则在单位社会比较盛行，单位共同体具有的“庇护主义”工厂亚文化是单位成员重要的行为约束机制，特殊主义的个体行为方式导致单位组织内形成特殊的亚文化形态。单位意识的形成和单位制的相关制度安排密切相关，随着单位组织市场化、理性化转型，原有的单位意识伴随制度变迁也发生了重大改变，面临原有集体认同消失、新的公共认同尚未建立的局面，因此有学者提出了单位社会“集体认同”重构的忧思[①]。

总而言之，在以往的单位研究中，单位的社会和政治属性被凸显，单位要么被认定为资源分配组织，要么被定义为国家统治延伸机构，是“强而有力的党和国家的代理者”[②]。单位组织的文化形态是在单位上述两个功能长期作用的基础上实现的，但是对于单位意识的研究，学界往往遵循韦伯讨论新教伦理与资本主义发展的解释路径，从宏观上泛泛讨论单位意识的路径依赖效应，分析其对于经济整合转型的正反功能。试图将单位组织类比为中国传统的家国体系，在一定程度上追溯了单位制的文化传统根源，和单位文化中的父爱主义性质相契合，但是对单位组织“私”方面非正式属性的过分强调往往脱离了单位组织作为工作场所的事实，因为单位“作为现代的组织形式，是依靠打破城市中遗留下来的血缘、地缘组织为代价的”[③]。

---

① 田毅鹏：《单位制度变迁与集体认同的重构》，《江海学刊》2007年第1期。

② 刘建军：《单位中国——社会调控体系重构中的个人、组织与国家》，天津人民出版社，2000，第6页。

③ 刘建军：《单位中国——社会调控体系重构中的个人、组织与国家》，天津人民出版社，2000，第73页。

四 单位制的缘起与形成

关于单位组织属性的界定直接辐射到单位制形成历程的分析上。学界以往通常将单位制起源归因为两类：一是基于社会整合控制的需要，即单位组织缘起资源统配和克服社会散乱的现实需求，单位组织的国家动员和控制功能是其解释的基本立足点；二是革命中国时期治理模式——供给制的惯性与模仿[①]。

刘建军认为，在革命后建立的新中国，社会整合运动是在政治权威推动下展开进行的，而非社会自我运动的结果，以“完成的革命力量来非程序性、权威式”地组织社会，单位制在新中国国家政权建设中应运而生[②]。具体而言，他认为单位组织的制度设计基于两点：新中国巩固政权的需要和社会资源总量贫弱。这又可以细分为三个方面。

第一，革命后的中国面临的城市社会凌乱失序状态。在旧有组织形式如家族、同业会以及行业协会衰落的背景下，需要新的制度权威和功能组织来完成城市社会秩序的整合，这个过程中最重要的是经济秩序、政治秩序以及文化秩序的重新构造，单位组织就是适应国家谋求城市社会调控方式再造的产物。

第二，新中国“有组织的现代化”建设需求和社会资源总量贫弱之间的矛盾。所谓社会资源总量，是指一切可用来实现社会有效调控的因素，主体部分是物质资源，也包括文化资源、价值资源以及权力资源等。社会资源总量和社会整合调控的关系为：资源总量丰富则允许潜在的参与式和分散式社会调控方式，而如果资源总量贫弱，则要求集中式的社会调控方式。因此刘建军认为单位的形成不是“人造体”，而是革命后中国贫弱的社会资源总量无法支撑现代化战略——这一事实自然选择的结果。单位作为

---

① 路风：《中国单位体制的起源和形成》，《中国社会科学季刊》（香港），1993年第5期。

② 刘建军：《单位中国——社会调控体系重构中的个人、组织与国家》，天津人民出版社，2000，第62～77页。

国家政权的延伸，直接承担汇聚资源和供给公共产品的功能，国家权力通过单位中介实现资源的再分配，达到对社会有效调控的目的。刘建军认为单位所依赖的“资源极限”概念同样可以解释市场化过程中单位体制的衰落事实。

第三，新政权权威合法性的需要。合法性的基础在于经过约定后达成的“公意”，对于国家新政权而言，合法性则是指“社会给予政治体系的认可程度以及对未来秩序的接受程度”，合法性的建构通常是国家权力通过对社会资源的提取和再分配来获取社会认同而实现的。单位组织之所以能够承担新政权合法性建设的责任，是因为单位组织满足了当时中国社会的需求：首先是国家调控社会、稳定秩序的要求；其次是社会成员生存与安身立命的要求。

刘建军在“社会资源总量贫弱”与单位资源再分配模式之间建立相关性，对单位制的起源形成是具有一定的解释力的，按照邹谠的说法，是社会总体性危机导致“全能主义控制模式”的产生[①]。对单位组织调控整合功能的强调，从反面也说明革命后中国社会秩序相对凌乱的事实，所以“组织起来”建设新中国成为共产党的治国战略的重要内容，因此有学者进一步将单位制的起源归因为新中国政党“组织化”治国战略选择的结果，以“克服旧中国散漫无组织的状态”，因而，单位制实际上是“否定传统社会，建立现代民族国家思潮演化的必然产物”[②]。如此解释单位制的起源，往往会单方面强调单位组织对城市社会的调控和整合功能，弱化其生产功能（尤其是国有企业），“单位对城市社会的改造功能有时候会压倒其生产功能”[③]。其实在国家主导的工业化过程中，单位社会生活通常是

---

① 邹谠：《二十世纪中国政治——从宏观历史与微观行动角度看》，香港牛津大学出版社，1994。

② 田毅鹏：《单位制度变迁与集体认同的重构》，《江海学刊》2007年第1期。

③ 刘建军：《单位中国——社会调控体系重构中的个人、组织与国家》，天津人民出版社，2000，第66页。

围绕单位的劳动生产功能而组织起来的，这在“三线建设”中表现得尤其明显，西部和东北的很多配套制度安排是为配合国有企业单位顺利生产而设计的。

路风从制度惯性和路径依赖的角度解释了单位制的形成，这就将单位制的起源形成纳入历史背景中进行分析。第一，作为执政党的群众路线传统，组织群众运动是共产党一贯的政治关系模式。这种政治关系模式在新中国的国家体制中得到延续，所以伴随共产党取得内战的胜利而获得国家政权，党组织的权力也由乡村移植到城市，并不断延伸至城市社会的一切组织，革命根据地时期创设的“延安道路”组织模式，作为已有的成功的社会治理经验在城市社会治理中得到了推广和强化[①]，群众路线的动员原则成为城市社会单位组织形成的重要根源。第二，新中国工业化要求和现实社会经济条件的矛盾。革命后的中国尤其是社会主义三大改造完成后，与市场相联系的社会关系和社会组织形式失去了合法性，而同时新中国工业化建设又需要新的资源整合和配置方式。现实的情况迫使国家在社会经济条件落后以及强国梦想之间寻求一个可行的资源配置方式，于是共产党从过去的根据地治理经验中找到了制度安排的资源。所以单位组织的雏形产生于革命根据地时期的基本制度形式——供给制，把供给制的资源治理模式整合进现代工业制度之中，随之一种特殊权威关系的经济框架也就演化形成。第三，党组织权力的扩展，以及国家科层制和法制的破坏。“大跃进”以及“文革”等阶级斗争运动彻底破坏了国家的科层制和法制建设，社会组织功能无法分化，党组织的权力全面取代其他一切形式的权力，这种政治关系模式催生了以人身依附关系为基础的单位体制。尽管路风这一点的归因在时间上和单位制起源存在误差，但是党政权力混同的治理格局更加强化了单位组织的政治功能，破坏了生产秩序，激发国家在“文革”后对企业单位中的权力分配格局及时进行纠正和调整。

---

① 田毅鹏：《单位制度变迁与集体认同的重构》，《江海学刊》2007年第1期。

五　找回单位组织的生产属性

根据整合调控功能和资源再分配功能来定义单位，实质上是将其视为组织属性类同的一个整体，其实企业单位、事业单位以及行政单位三者在组织属性上存在很大差异。行政事业单位主要扮演社会管理与社会服务角色，同时占有资源再分配权力，属于国家政权的自然组成部分。国有企业单位不同，它承担很重要的国家工业化生产任务，生产经济功能是其单位行为的重要面向。国有企业执行国家计划的资源再分配功能是国家直接参与组织生产劳动的体现，这几乎是所有国家组织国有企业生产劳动过程的共性。从历时性视角来看，虽然国有企业单位客观上在社会资源整合与国家动员、统治上扮演了与国家统治机关相似的角色，但如果检索国企内部的治理原则就会发现，生产劳动一直都是企业单位行动的重点，厂长负责制管理规则的最终确立就说明了这一点。在一个相对封闭的单位社区中，所谓的“单位办社会”职能往往是基于组织企业生产劳动、保证生产正常秩序而建立的配套措施，这在西部的“大三线”工业化建设中表现得尤其明显。在东北的“典型单位制”中，围绕工业化生产任务建立起密集的大型工业社区，这些单位社区功能齐全，相对封闭，直接隶属于国家部委，甚至形成“弱政府（地方政府）、强单位”的资源权力占有格局①。所以，与其说国有企业及附属其上的政治、社会功能是基于国家组织化控制社会的需要，毋宁说是社会主义三大改造完成后，市场被消灭、国家计划经济整合手段作用下的自然选择。

从制度演化历史角度来看，单位制的形成可分为两个时期。第一段是1949～1952年的孕发与铺垫期。在这段时期中，国家在行政控制逐渐稳固的基础上完成了单位制这个“制度包”中一些核心制度的设计：首先是确立单一的所有制结构和统一的财政经济

① 田毅鹏：《“典型单位制”的起源和形成》，《吉林大学社会科学学报》2007年第4期。

体制，这既扩大了国家力量，同时也意味着多元制经济格局的结束，为中央统一调控的单位制奠定了基石；其次是国家和政党权力向城市社会渗透，将社会纳入严密的行政组织网络中，这个政治过程为单位制的构建以及新型政治、社会、经济秩序的形成奠定了基础；最后是国家直接干预和组织下的劳动人事体制，即统一计划管理的工资制度以及终身就业制度，这两项制度直接消灭了劳动力市场，制造了单位人对单位组织、单位组织对国家的高度依附。第二段是1953～1957年单位制的成型期。在这段时期里，国家“一五”计划的完成初步确立了中国城市社会的工业布局：首先是完成了资本主义工商业的社会主义改造，通过将资本主义工商业纳入国家的行政调控体系中，国家能够最大限度地整合经济资源；其次是“一五”期间的156工业项目建设，这是中国城市构建单位制的突破性措施，由此形成的工业布局构成了单位制的主体部分①。“156项工程”是指国家计划建设156个大型国有企业，实际施工进行项目数为150项，其中106项民用工业和44项国防工业。民用工业企业中布置在东北地区的有50个，中部地区32个；国防工业企业中布置在中部和西部地区的有35个。“一五”期间实际完成146项，具体数量和行业分布参见表6－1。

表6－1 “156项工程”行业分类表

种类	军事工业					冶金工业		化工工业	机械加工	能源工业			轻工业	医药工业
行业	航空工业	电子工业	兵器工业	航天工业	船舶工业	钢铁工业	有色金属			石油工业	煤炭工业	电力工业		
数量分布	12	10	16	2	4	7	11	7	24	2	25	25	3	2
总数	44个					18个		31个		52个			5个	

资料来源：刘建军：《单位中国——社会调控体系重构中的个人、组织与国家》，天津人民出版社，2000。经笔者整理而成。

① 刘建军：《单位中国——社会调控体系重构中的个人、组织与国家》，天津人民出版社，2000。

以统一计划的方式来组织“156项工程”，把大型国有企业纳入国家行政管理体制以及党政领导体制中，从而形成经济功能、社会功能以及政治功能混合一体的单位秩序格局。对于这些作为单位制主要实体部分的国有大型企业而言，其基本目的和任务是实现新中国工业化。正如1955年7月5日李富春副总理向第一届全国人大第二次会议所做的《关于发展国民经济第一个五年计划的报告》中所提到的，“集中主要力量进行以苏联帮助我国设计的一百五十六项建设单位为中心”，从而“建立我国社会主义工业化的初步基础”。可以说，组织生产劳动以及稳定生产秩序是国家设计企业单位制的基本动机。为了调动工人积极性，国家在企业单位中实行技术等级制度以及工资等级制度，以体现按劳分配的原则。1956年6月，在国家劳动部门的统筹领导下，全国按产业、按部门逐步建立起涉及上万工种的技术等级标准，并开始全面推行考工定级和考工晋级制度，规定技术等级的数目（通常为八级，或在八级之内），并确定各等级的技术要求。当时主要是借鉴了苏联的经验，建立了社会主义计划经济管理体系，实行国家统包统配和工资统一计划管理的劳动就业制度。在这个基础上，工人技术等级和工资等级实行全国统一的八级制。虽然阶级斗争运动阻碍了正常的国家工资晋级机制，使这种分配制度蜕变为平均主义，但起初八级工资制度还是极大地调动了工人的劳动积极性。在国家工业化战略推进过程中，厂内师徒制也得到了快速发展。

第二节 单位制铺垫过程中的师徒制多元面向

新中国成立初期，由于抗日战争与解放战争的破坏，经济社会形势异常严峻。就经济发展而言，经济几乎处于崩溃边缘。1949年全国工农业生产总值只有466亿元，且在产业结构上极不合理，农业产值占比达70%，工业产值占比只有30%。与历史最高水平相比，重工业生产下降幅度最大，达70%；轻工业生产下降达30%，手工业生产下降43%，粮食和棉花生

产分别下降25%和48%[1]。就社会发展而言，社会贫困与失业成为威胁社会稳定以及政权巩固的重要因素。1949年国民生产总值为358亿元，人均国民收入只有66元。与此同时，社会失业问题异常严重。1949~1952年，全国城镇失业人员数量分别为474.4万、437.6万、400.6万和376.6万，前后两年的失业率分别是23.6%和13.2%[2]。恶性通货膨胀与民生困苦交叉作用使新中国面临的经济社会建设困难极大。因此，为稳定经济社会秩序以及巩固政权，1949年9月通过的《中国人民政治协商会议共同纲领》特别规定了国家经济建设的根本方针是“以公私兼顾、劳资两利、城乡互助、内外交流的政策，达到发展生产、繁荣经济之目的”。所以，当时国家对经济社会建设的干预行动是以直接计划与间接计划相结合的方式进行，并且严格限制计划手段的调控范围，在企业经营发展以及合并重组等问题上均依赖市场手段。地方在运用市场手段上也各有创造，在保持经济成分多元化的同时，对劳资关系多沿用市场机制进行调节。

在这样的现实背景下，就工厂师徒制的管理来说，虽然各地方根据其产权所有制性质不同采取了差别化对待，但基本上沿袭了1949年之前的做法：由企业根据自身行业技术特点自行管理。不过，尽管国家尚未对工厂师徒制进行直接干预，更多是通过劳动立法来进行调控，但在相关法律法规中，行政主导的趋势已经显现：一方面认可师徒制是私有企业中的一种技能形成制度安排，但需要在国家指导下展开（通过职工业余教育委员会）；另一方面也指出师徒关系是嵌入劳资关系中的一种关系形态。具体而言，在新中国成立初期的单位制形成过程中，工厂师徒制表现出如下几个特点。

---

① 邬正洪等：《中国社会主义革命和建设史（1949~1992）》，华东师范大学出版社，1993，第5页。

② 程连升：《中国反失业政策研究（1950~2000）》，社会科学文献出版社，2002，第63页。

一 作为技能形成手段的师徒制

在私有产权经济组织中，师徒制在制度属性上具有社会和市场两面性。民国时期行会师徒制工业化转型过程中，市场性压倒社会性，使师徒制异化为廉价劳动力来源渠道，师徒制技能培训的教育功能被淡化了。在师徒制现代化改造过程中，民国政府试图通过《工厂法》等法律法规平衡师徒制在技能形成实践过程中的社会性与市场雇佣性之间的矛盾。新中国成立初期，面对技工短缺以及失业工人技能水平低下的现实，国家试图激发师徒制在技能形成上的功能，并采取了一些政策行动。中央人民政府政务院在1950年6月1日颁布了《关于开展职工业余教育的指示》（下文简称《指示》），要求各种类型的工厂要有计划地开展工人技能培训教育工作。《指示》第四条规定："为了进一步提高职工技术水平，适应工业生产发展中对于技术工人的需要，现在各工厂、企业应斟酌情形有计划地进行技术教育。"在技能形成方式上，《指示》明确指出师徒制是其中一种基本方式，并就授技师傅、传授方式、成本费用以及考核管理等事宜进行了详细规定。

第一，从精神和物质上激励厂内技工承担技能传授的师傅角色。《指示》第四条规定，各工厂、企业"应动员工厂、企业中的技术员工，负起为国家培养技术工人的光荣任务，自愿地担任技术教员"。给技工师傅一定的奖金或报酬，建立激励机制。

第二，工厂可根据实际采用多种培训方式对工人进行技能培训。从劳工教育的层面上来说，《指示》规定了三种类型的厂内教育形式，分别是普通识字教育、政治教育以及技术教育。（1）普通识字教育的对象是厂内不识字工人，教员由本厂识字职员、工人或工人家属承担，教学形式较为灵活，"无一定的课堂时，得在工厂、饭厅、宿舍、坑口等处进行。每班的人数也可以不拘多少，但均须有一定的学习计划、组织与制度，以学完一定的课本为毕业"（《指示》第一条第三小条）。在培训成本承担上，《指示》特别指出，普通识字班是义务或半义务性的，只有"对特别努力而

有成绩者，应予以名誉的和物质的奖励”（《指示》第一条第一小条）。（2）政治教育的对象是工厂内具有一定文化程度的工人，教员由工厂出资聘任，必须是“工厂、企业中的负责同志及当地中等以上学校的政治教员担任”。教学形式可以以“时事报告、专题讲演等方式来进行”，规模较大的工厂和企业可以设立职工业余政治班。教育内容是基本政治理论，包括“社会发展史、中国革命与中国共产党、新民主主义与人民政协共同纲领、世界革命运动简史、苏联建设、劳动政策与劳动法令等”（《指示》第三条第一小条）。教育时限一般为两年，完成课程学习并考试合格后，由省、市教育部门颁发职工业余政治班毕业证书，其中“成绩优异愿意深造者，可介绍投考高级政治学校”（《指示》第三条第三小条）。（3）技术教育针对的是生产工人，教员由工厂内的技术员工担任，在教育形式上，“可按不同的要求与条件，采用技术训练班、技术研究班或订立师徒合同等形式”（《指示》第四条第三小条）。为了检验技术教育的成效，要定期举行考核，对于成绩优秀的受训者要提升其技术等级，并发给教者（师傅）一定的奖励或报酬。《指示》特别指出在私营企业中，技工师傅的奖励或报酬可在“劳资集体合同中予以规定或由劳资协商会议决定之”。通过签订师徒培训合同，规范师徒制；加强对工人的技术考核，意在调动学徒学习培训的积极性。

第三，在成本分担上，凸显师徒制技能培训的福利化趋势。《指示》第六条规定师徒制技能形成的相关费用由工厂与国家分担，学技能的学徒工不必承担任何费用。在成本分担结构上，以工厂自行承担为主，国家财政补贴为辅，“由各工厂、企业拨交工会的文教费中提出60%，其不足之数再由各级政府教育经费中拨出一定数额，作为补助费”。而且技能教育经费要专款专用，“以教员的薪金、津贴、奖金、课本补助费和其他杂费为限，应避免浪费”。对于受训的学徒工而言，这种培训成本分担机制实质上使师徒制成为一种劳动福利。但这种福利不是社会福利而是企业福利，福利资源的供给主体是企业。对于资方来说，这实际上增加

了生产成本，如果同行间技工流动的劳动力市场得不到管制的话，会阻碍资方投资厂内技能形成的积极性。实际上，在 1956 年社会主义改造完成之前的私营工厂中，资本家不愿意投资劳工教育的迹象已经显现。

第四，在师徒制技能形成的考核与管理上，国家主导控制趋势初现。《指示》规定要成立职工业余教育委员会，对工厂和企业的业余教育活动进行考核和管理。委员会由政府职能部门会同工会组织邀集劳动部门及其他相关方面组成，分为中央、地方以及工厂三个层级。在中央层级上，由“中央人民政府教育部会同中华全国总工会邀集劳动部及其他有关方面”组成，中央层面的委员会主要负责指导全国的职工业余教育，“讨论及决定有关全国职工业余教育的方针、计划、课程、经费、制度等重大事项”。在地方层级上，由“各地教育厅（局）会同地方总工会邀集劳动厅（局）及其他有关方面”，主要负责地区内工厂和企业的职工业余教育。在工厂和企业层级上，由工会组织负责，在地方职工业余教育委员会指导下，展开具体的教育活动。为加强国家对工厂内职工业余教育的干预，《指示》第五条特别规定“各级职工业余教育委员会”是由政府领导的，“以各级政府教育部门的代表为主任，各级工会组织的代表为副主任”，而且相关事宜的决定由各级政府教育部门发布。对劳工教育的控制在一定程度上体现了国家意识形态控制的需要，与德国技能形成的考核与管理权属于行业协会不同，国家对这部分权力的垄断实质上会削弱工厂投资厂内培训的动机（即便在今天，很多企业依然面临厂内技能水平认定与国家技能水平考核认定之间所存在的对接难题），但客观上为后来师徒制的社会主义改造奠定了基础。

二　嵌入劳资关系中的师徒制

如上文所言，师徒制具有教育制度和雇佣制度的双重属性。新中国成立初期，国家在强调师徒制技能教育功能的同时，也认可了师徒制的市场雇佣属性。1949 年 11 月颁布的《中华全国总工

会关于劳资关系暂行处理办法》（下文简称《暂行处理办法》）第三条明确规定，劳资关系是指“私营企业主（以下简称资方）与被佣用之工人职员店员学徒及杂务人员（以下简称劳方）之间的关系”。基于此，私营工厂企业中的师徒制相关事宜由劳资双方协商并签订劳动合同加以规定。在同一行业中，可以由工会与同业公会之间商议订立集体合同。在一个工厂企业中的劳资双方亦可订立单独的集体合同。在工厂企业中不同劳动者也要签订劳动契约，对具体劳动条件进行约定。在劳动合同中，要明确劳资双方的权利与义务。对于私营企业而言，国家从法规上认可雇主与学徒工自行协商而订立的师徒合同实质上是对工厂企业经营管理自主权的保护。另外，针对学徒工作为市场雇佣劳动力的情况，《暂行处理办法》对学徒工的劳动时间、劳动待遇以及劳动条件进行了规定，并强调了传统旧例的延续性。《暂行处理办法》第十二条规定“手艺工人、店员、学徒及一般杂务人员的劳动时间及休假，原则上均照旧例。但工作时间过长，影响职工身体健康者，应酌予缩短”。在学徒工的津贴与待遇上，《暂行处理办法》规定工厂企业遵循行业旧例，但对于“过于恶劣者，应有适当之改善，由劳资双方在集体合同中规定之”（第二十一条）。在师徒关系上，为保证技能传授的秩序和质量，《暂行处理办法》特别规定了师徒互动的道德原则，“学徒及养成工与技术或业务知识传授人（即师傅）间，应严守尊师爱徒原则，学艺者须尽心学习，努力生产，传授者须尽心传授，禁止打骂虐待”（第二十二条）。据此可以看出，1949 年《暂行处理办法》与国民政府颁布的《工厂法》几乎是一脉相承的，无论是学徒工的权益保护，还是师徒关系的互动模式，以及在同工同酬和劳资争议处理方式上均如此（具体条款可参见附录中的《中华全国总工会关于劳资关系暂行处理办法》）。当然，这种嵌入市场雇佣关系中的师徒制主要存在于私营企业。在国营企业中，师徒制中的市场性实质上已经被消除，关于这一点下文将详述。

在市场经济活动中，师徒制是嵌入劳资关系中的一种制度安

排。对于投资厂内培训的资方而言，学徒工相对廉价的劳动力成本是其通过师徒制培训技工的重要激励；对于学徒工而言，通过师徒制这种边干边学的技能形成方式，其不但可以获得生计资源，而且能够学到未来职业发展的技能。可以说，市场机制是师徒制在工厂内能够持续有效作用的重要驱动力，而国家或行业管理组织的职能就是，创建匹配的制度环境以防止挖人外部性和对学徒工劳动力过度剥削对于师徒制技能形成所造成的伤害。

三　作为失业救助手段的师徒制

新中国成立初期，全国主要工业大城市，如上海、北京、南京、武汉、重庆、广州、天津，失业形势严峻，出现了大量的城市贫民。1950 年 11 月 21 日中共中央《关于失业救济问题的总结及指示》的数据显示，截至当年 9 月底，据不完全统计，全国失业工人有 1220231 人，失业知识分子 188261 人，共计 1408492 人，此外，尚有半失业者 255769 人，将失业者 120472 人。这些人员不但生活困苦，甚至连基本生命安全也得不到保障。以上海为例，1950 年失业工人死亡人数为 98 人，到了 1951 年这个数字飙升至 603 人，1952 年更高达 1608 人[①]。当时失业波及面之广、涉及人数之多、失业率之高（有些行业甚至高达 80%，比如上海的纺织业），为历史上罕见。这种情况导致群众失望和不满情绪蔓延，社会矛盾激化，对新政权的稳定和社会安全构成重大威胁。

造成当时失业形势严峻的原因是多方面的，既有战争破坏、经济形势恶化，也有政治社会大转型导致的未来预期不明。新中国成立初期，不但官僚资本大规模卷逃，大量外资企业缩小规模或转移，而且部分民族资本也相继抽资移至香港和台湾等地。当时规模最大的民族资本主义企业——申新纺织企业的 7 个工厂中，有 2 个工厂停业，5 个工厂的开工率只有 60%。在上海 110 家私营毛纺织工厂中，只有一半左右的工厂在开工，为 63 家。从 1949 年

---

① 袁志平：《解读上海就业再就业》，中共党史出版社，2007，第 14 页。

下半年开始，各地申请停业和歇业的私营工商企业数量不断增多。以上海为例，1950 年 1 ~ 5 月申请停业的私营企业数量达 1454 家，参见表 6 - 2。

表 6 - 2　1950 年 1 ~ 5 月上海私营工商企业申请停歇业统计表

单位：户

月　份	歇业户数	停业户数
1 月	363	159
2 月	349	161
3 月	796	243
4 月	1576	389
5 月	2697	502
总　计	5781	1454

资料来源：中共上海市委统战部、中共上海市委党史研究室、上海档案馆编《中国资本主义工商业的社会主义改造上海卷》（上），中共党史出版社，1993，第 78 页。经笔者整理而成。

1950 年 4 ~ 10 月，尽管申请停业和歇业的私营工商企业数量在下降，但总数依然高达 7341 家。从 8 月开始，在政府对私有产权保护的经济政策激励下，开业的私营工商企业数量开始不断增加，但依然有数量高达 2065 家的企业消失了，参见图 6 - 1。

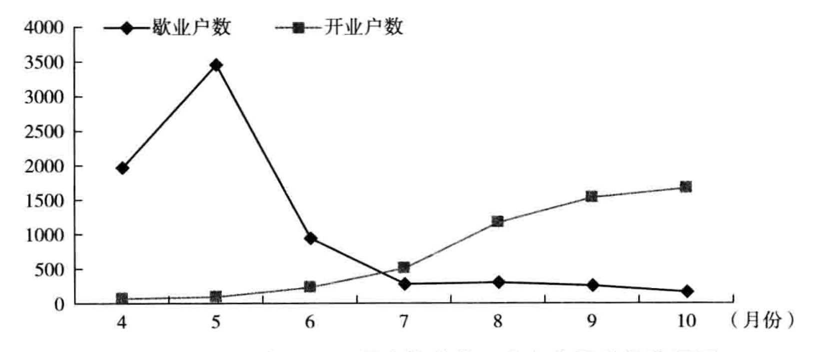


图 6 - 1　1950 年 4 ~ 10 月上海私营工商企业开歇业情况图

资料来源：中国社会科学院、中央档案馆编《1949 ~ 1952 年中华人民共和国经济档案资料选编（综合卷）》，中国城市经济社会出版社，1990，第 777 ~ 778 页。经笔者整理而成。

不过，仔细分析新中国成立初的失业状况会发现，造成失业形势严峻除宏观因素外，还存在所谓的结构性失业，这从失业工人的技能水平和所处行业上能够得到体现。

从行业来看，失业工人比例较高的行业多是低技能水平的行业，其中尤以劳动密集型行业为主，比如纺织业、海员业等。1950 年上海市失业工人救济委员会的调查数据显示，当年 5 月毛纺业失业人数达 11558 人，而当时该行业总从业工人只有 13363 人，失业工人比例高达 86.5%。属于体力劳动的海员业同样如此，5 月海员失业人数达 12000 人，占当时该行业总人数 25391 人的 47.3%[①]。到了 1952 年，这种结构性失业状况还在延续。1952 年 2 月，上海市失业工人救济委员会通过对纺织业、食品加工业、手工业、建筑业、五金业、印刷业等 13 个行业的失业状况抽样调查发现，13 个行业共登记失业工人 91933 人，失业工人数占比在前几位的行业分别是纺织行业、食品加工行业、手工业、建筑业等低技能依赖的劳动密集型行业。其中纺织业失业工人数为 16456 人，占比约为 18%；食品加工业失业工人数为 14423 人，占比约为 16%；手工业失业工人数为 12157，占比约为 13%；建筑业失业工人数为 7308 人，占比约为 8%。这几个行业失业工人数大约占当时全部失业总工人数的 55% 之多。相比之下，一些对技能依赖较高的行业失业人数比较少，比如五金行业，失业工人数只有 3101 人，占总失业工人数不到 4%；印刷业失业工人数为 4141 人，约占 4.5%，具体参见表 6－3。

表 6－3　1952 年上海市失业工人行业分布比较表

行　业	失业工人（人）	占总失业工人的比例（%）
纺织业	16456	18
食品加工业	14423	16
手工业	12157	13

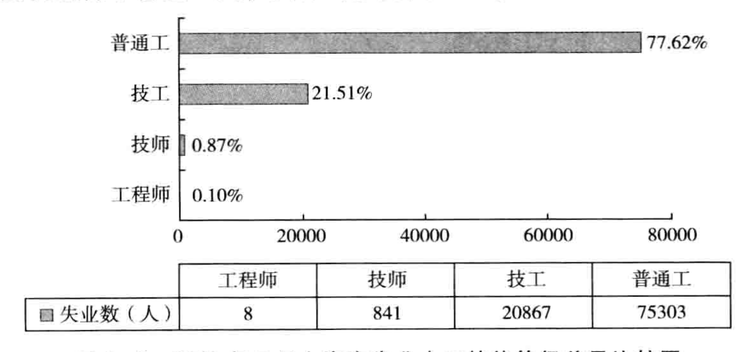
① 上海市失业工人救济委员会：《1950 年救济工作总结报告》，上海市档案馆藏上海市失业工人救济委员会档案，档号：B129－1－10。

续表

行　业	失业工人（人）	占总失业工人的比例（%）
建筑业	7308	8
合　计	50344	55
轻工行业	4315	4.7
印刷行业	4141	4.5
五金行业	3101	3.4
合　计	11557	12.4

数据来源：上海市失业工人救济委员会：《关于处理失业工人工作的情况报告》（1956 年），上海市档案馆藏上海市失业工人救济委员会档案，档号：B129－1－27－1。经笔者整理而成。

从技能水平来看，技能水平高的工人的失业率明显低于技能水平低的工人。在弹性劳动力市场中，技能水平是决定劳动力就业的基本因素。如裴宜理所言，技能水平高的工人不但就业能力强，而且在劳动力市场中的地位也是高的，相应的是其雇佣关系的稳定性就大，这成为影响工人行动取向的重要变量（如产业政治行为）。在新中国成立初期的失业工人群体中，大多数文化程度或技能水平较低。1952 年 5 月，上海市登记失业工人总数为 114872 人，其中职员为 17853 人，直接从事生产的工人为 97019 人。在直接从事生产的失业劳工中，绝大多数为低技能水平的普通工人，大约占 78%，为 75303 人。相比之下，技能水平较高的技工、技师以及工程师的失业率要明显低于普通工人，具体可参见图 6－2。



	工程师	技师	技工	普通工
■ 失业数（人）	8	841	20867	75303

图 6－2　1952 年 5 月上海市失业人工技能等级差异比较图

数据来源：上海市失业工人救济委员会：《关于处理失业工人工作的情况报告》（1956 年），上海市档案馆藏上海市失业工人救济委员会档案，档号：B129－1－27－1。经笔者整理而成。

在低技能工人大量失业的同时，技能水平高的劳动力却存在短缺，例如北京石景山招100名技术工人，需要铆工、钳工，却只有4人报名。1949～1952年间，上海市各行业共提供就业岗位约98000个，但实际满足就业岗位要求实现就业的只有40000人，约占41%。到1952年，工人就业率略有提升，这个比例上升到47%，但依然不足一半。在各行业提供的15000个就业岗位中，满足岗位要求实现就业的只有7000人①。因此，加强失业工人职业技能培训、提升其就业能力就显得尤为必要，师徒制自然成为一种重要方式。

新中国成立初期在失业工人救助和安置上，政府除了采用物质性救助——直接发放粮食和钱款——手段外，还采用其他多元化的救助手段，通过创设就业岗位、培训技能等方式安置失业工人，具体包括如下几种方式。

第一，以工代赈，即组织失业工人参加国家投资建设的工程项目，工人工资由失业工人救济金支付。此举既能解决失业工人的生活问题，又能帮助国家缓解项目投资的财政压力。当然，工人在参与的建设项目中基本上以体力劳动为主，包括疏通河道、修筑道路、抢修防汛江海堤坝以及清扫垃圾等。以工代赈的项目一般由当地失业救济部门集体承包，在具体劳动过程的组织上采用民主管理的方式，由工人代表、失业救济部门代表、政府职能部门代表以及工务局工程师等共同组成“工程民主管理委员会”，该委员会负责工程建设及失业工人日常管理等相关事务。在1950年6月中央人民政府政务院发布《关于救济失业工人的指示》提出以工代赈救济方法后，各地的救济工作取得了明显的效果。以上海为例，到1951年底，有875亿元和489万斤大米用于以工代赈工程，共计动员285.7万名工人参与。从失业救助的角度来看，以工代赈不但解决了失业工人基本生存问题，而且有利于他们参

① 程连升：《国民经济恢复时期的结构性失业及其治理》，《中国经济史研究》1999年第4期。

与社会，提升其社会认同感。

第二，生产自救，即通过成立生产自救工厂或作坊，创造就业岗位，解决一部分有一定技术能力的失业工人的就业问题。此类工厂多由当地失业工人救济机构联合各产业工会一同创建，在产业选择上，一般以需要一定技能水平但投资较少的手工业为主、轻重工业为辅，目的不是营利而是多吸收失业工人。1950～1956年，仅上海市就累计创办生产自救工厂和作坊230余个，安置失业工人22400余人[①]。生产自救工厂如果赢利不但可以改善集体福利，而且能够令失业工人感到有尊严。生产自救工厂针对的主要是具有一定技能水平的失业工人，1956年社会主义三大改造完成后，此类工厂基本上都移交给政府部门了。

第三，返乡生产，即动员城市中失业工人回到原籍从事农业生产。在新中国成立前，工厂雇佣的劳工中很多是从农村流动到城市中谋生的，在上海产业工人中有14%左右来自于周边农村。在裴宜理笔下，这些来自不同地方的工人在行动选择上产生了所谓的地缘政治，除了会对师徒制技能传承产生重要影响外，还会对劳工运动的方式以及政府的劳工政策产生影响[②]。在笔者看来，工人中的地缘政治是在城乡之间存在可以自由流动的劳动力市场的背景下产生的，不过到了新中国成立初期，这种地缘区隔却呈现完全不同的面向。面对日益严峻的失业形势，一些地方政府号召失业工人回到农村原籍[③]。在具体操作上，一般是先通过自愿申请和资格审查两个步骤，然后给符合条件者发放差旅费和部分生产资金补助。在政府的动员和鼓励下，很多在城市中无法谋生的失业工人开始响应，返乡从事农业生产。以上海市为例，1950年有3500多名失业工人返乡，1951年达到6600人，1952年有2700

① 沈智、李涛主编《上海劳动志》，上海社会科学院出版社，1998，第143页。

② 裴宜理：《上海罢工——中国工人政治研究》，刘平译，江苏人民出版社，2001，第93页。

③ 单位制形成后，地缘政治逐渐被单位政治取代，参见裴宜理《上海罢工——中国工人政治研究》。

人。在新中国成立初期，返乡后的失业工人基本从事种田、做工以及参加土改三方面的工作。不过，这种以城市为中心的救助行动在某种意义上隐含对农村劳动力的排斥，实际上造成了两个方面的影响：一是返乡生产的失业工人数量逐年下降，随着政策的推行，政府动员时的承诺未能完全兑现，影响了失业工人返乡的热情和信心；二是通过行政力量解决城市人口过剩的问题，为单位社会时期逆城市化路径以及二元劳动力市场结构埋下了伏笔。

第四，转业培训，对失业工人进行职业训练，提高其文化与技能水平，从而提升其就业能力，帮助其就业或转业。转业培训属于国家失业救助福利的一部分，因为费用由地方失业救济部门承担，失业工人无须支付任何费用。培训内容一般包括文化政治教育和技术业务培训两块，其中文化政治教育在内容与形式上类似于上文所述的职工业余教育，而技术业务培训则涉及师徒制，具体包括三种形式：师徒制培训方式、联合办班以及自办训练班。在这三种技能培训方式中，联合办班与自办训练班采取集体授课方式，以实际操作为主，主要涉及机械操作和会计两大类；师徒制培训则以师傅带徒的方式进行，学徒工直接下厂进行实训。一般而言，首先由失业救济部门与工厂签订委托培训合同，然后失业工人以徒弟身份下厂跟随师傅进行技能学习，培训工种主要是五金机械、驾驶、电机制造等，培训期一般为6个月到1年。不过需要强调的是，失业工人的师徒制培训与厂内自设师徒制存在本质的不同，后者嵌入劳资关系中，而前者并不属于劳资关系。因此，在成本承担上失业工人的师徒制培训与工厂自设师徒制存在一定的不同，失业工人在师徒制培训过程中的伙食费用由失业救济机构承担，厂方提供训练机会并安排师傅，不收取任何费用。以学徒身份进入工厂的失业工人没有工资（在训练后期有些工厂可能会发放一定的津贴），以此来交换工厂所提供的培训机会。在未来就业方向上，失业工人在受训期满后，可以自由流动，提供训练的工厂有优先录用权。如果受训工人未被工厂留用，那么则由劳动中介所介绍到其他工厂或地方进行工作。

让失业工人下厂以学徒身份学习技能，不但对贫困失业劳工起到了福利救助的作用，而且在一定程度上为后来单位制项目建设储备了技能人才。以上海为例，1950 年当地共对 3000 多失业工人进行了技能培训。到 1951 年，这个数字上升到 16838 人，成功就业的有 8410 人。截至 1952 年，上海共有近 3 万名失业工人参加了转业培训，很多人后来成为生产技术骨干。不过，失业工人的下厂学艺在实际操作中也出现了一些问题。失业工人参与的师徒制技能形成属于一种社会救助手段，是自上而下动员展开的，这也导致带有行政任务色彩的师徒制在不同所有制企业中遭遇了不同的问题：在国营企业中，由于采取计划管理方式，生产任务紧张，企业带徒会影响正常生产进度，所以积极性并不高；而在私营企业中，由于缺乏监管，学徒工常被视为廉价劳动力，影响其技能学习[①]。而且在私营工厂中，由于技工师傅也是雇佣劳动力，所以普遍存在“教会徒弟、饿死师傅”的顾虑。面对这样的问题，政府多采用合同化强制方式加以应对（与后文所述的 20 世纪 90 年代末师徒制危机时期案例工厂采用合同化干预方式比较类似）。如上海市失业工人救济委员会要求工厂签订师徒合同以强化对师徒制培训的监管，同时要求在签订师徒合同的过程中，各类型所有制工厂“必须有充分的思想酝酿，经过反复讨论，领导上充分重视，由学员和老师傅相互提出要求，以共同保证切实做到”[②]。这实际上对 20 世纪 50 年代初期工人间的矛盾尤其是技术工人与普通工人之间的矛盾冲突起到一定助推作用，进而激发了政府建立单位制的动机。

笔者以为，这些问题既是师徒制在实际运行过程中可能出现的共性问题，在深层次上也与当时政府行政化推动有密切关系。在国家行政干预的背景下，师徒制的执行者，无论是国营工厂还

---

① 张绪雄：《建国初期上海失业工人社会救济研究（1949～1952）》，上海师范大学硕士论文，2011，第 33 页。

② 转引自张绪雄《建国初期上海失业工人社会救济研究（1949～1952）》，第 34 页。

是私营工厂，都会在制度实践过程中寻求与自身利益和需求相契合之处，这种机会主义式的处理方式，在一定程度上强化了政府直接干预工厂生产过程的动机。在这样的背景下，让失业工人直接下厂学艺的救助方式在日后单位制形成过程中逐渐演化成国家"包下来"的做法，很多城镇失业工人在此背景下成为单位组织中的"固定工"，从通过国家统一安排的方式给予就业岗位到直接限制和取消工厂经营自主权也就一步之遥。

总体而言，新中国成立初期，师徒制除了在失业救济上发挥作用外，更主要的是培养了大批技术工人，为国家工业化战略的推进奠定了人力资源基础。当时培训技能工人的方式主要有两种：一是技工学校，包括在短期训练班基础上发展起来的和国家财政支持的两种。不过在新中国成立初期，技工学校数量过少，限制了其在技能形成上所发挥的作用。1950 年，我国只有 3 所技工学校。到 1953 年，也只有 35 所，在校学生 23500 人。到了 1956 年，技工学校数量增加到 212 所，在校学生数量也突破 10 万人，达到 110867 人[①]。但这种培训规模显然是无法满足当时工业化生产需求的。二是在厂的师徒制技能培训，这是新中国成立初期培训技能工人的主要方式，各地政府组织公营和私营企业通过各种措施推进师徒制培训的发展，以满足对技工的需求，使之成为新技术工人的主要来源。"一五"期间，仅哈尔滨一市通过师徒制培训的学徒工数量就有 23734 人。根据冶金、一机、铁道、交通、建工、水电、煤炭、石油、化工、地质、纺织、轻工等十二个产业部门和劳动部门的统计，1949 ~ 1959 年十年间，全国通过技工学校和师徒制已经培养和在培养的技工数量共计 844 万人，其中通过师徒制培训的占 90% 以上。

第三节　重造工人的团结：师徒制社会主义改造前奏

一般而言，1953 年开始的社会主义工商业改造主要从改人、

---

① 陈俊兰：《1949 ~ 1965 年中国学徒制政策研究》，《教育与职业》2012 年第 8 期。

改组、改制三个层面展开。改人主要是通过劳工教育培养工人阶级的社会主义意识形态认同；改组主要是针对劳动过程的组织方式，变企业自主经营为统一计划安排；改制是对生产资料所有制的根本变革，消灭私有制，建立公有制。在新中国成立初期（1949 年至 1953 年）[①]，国家虽然尚未从产权层面对工厂师徒制进行改造，但已经开始通过劳工教育、民主化改革等手段开启了社会主义改造历程，因而当时的师徒制呈现多元化的制度面向[②]。其实，在大规模的师徒制技工培训过程中，国家、工厂、技工师傅以及学徒工等利益相关主体表现出不同的行为取向，而且与单位制中的各类制度安排交织在一起，构成了复杂场景图式，进而影响了师徒制制度变迁的轨迹。可以说，新中国成立初期围绕师徒制而引发的各种行动属于当时工人运动的固有部分，不但对生产秩序，甚至对工人阶级团结以及社会秩序稳定都产生了影响，这促使国家在 1958 年强化了对师徒制改造的力度。

一　关系重构与分化：新中国成立初期改造运动中的劳工实践

从制度层面来看，对工商业的社会主义改造是从 1953 年开始的，1953 年 6 月中共中央根据中央统战部的调查，起草了《关于利用、限制、改造资本主义工商业的意见》，这可被视为大规模社会主义改造开始的制度起点。不过在 1953 年之前，国家已经开始

---

① 卞历南在翔实的历史研究基础上指出，1949 年至 1953 年，新中国在经济社会治理制度乃至意识形态上都存在很强的延续性，真正的制度突变是从 1953 年开始的。笔者认同这种判断，不过，在 1949 年至 1953 年这段时间里，后来的制度突变苗头已经开始出现了。具体讨论参见卞历南《制度变迁的逻辑：中国现代国营企业制度之形成》，卞历南译，浙江大学出版社，2011，第 290 页。

② 在学徒工来源上，既有刚进入劳动力市场的工人，也有失业工人。对于不同类型的学徒工，师徒制在技能形成实践中表现出不同的形态。对于在劳动力市场雇佣的学徒工，师徒制是嵌入劳资关系中的一种技能形成方式，在实践中成为职工业余教育的一部分；而对于失业工人，师徒制是一种救助手段，自上而下的行政推动使其在技能形成实践中表现出不同的问题。

对经济社会进行全面介入，通过对1949年至1953年这段历史的梳理，我们会发现一个非常有意思的现象，即这段时期的国家介入在解决现实问题的同时催生很多意外后果，这引发了国家的进一步干预，在行动循环中社会主义改造最终完成，单位制成型。换言之，在1949年至1953年这段时间里，国家的社会主义改造趋势已经初见端倪，这种制度变迁的逻辑可以从师徒制的演化历程中得到明显印证。

新中国成立初期的社会主义改造尝试（比如民主改革）打破了工厂中原有的关系生态，使私营工厂中的劳资关系变得更为复杂，其间加入了行政领导干部群体。过去嵌入劳资关系中的师徒关系演变为技术工人与普通工人的关系，由带有等级性的关系形态转变为同为主人翁的平级关系形态。这些都对师徒制的作用和变迁产生了重要影响，笔者先从1949年至1953年这段历史入手，对师徒制中的行动实践进行分析，以此来理顺和透视师徒制社会主义改造的历程。

（一）文化改造与技能培训中的劳工行动

1950年6月国家开始对劳工进行业余教育。在内容上，业余教育由文化政治教育和技能教育两个部分组成；在组织结构上，在各级政府领导下，组建业余教育委员会具体负责，在工厂中由工会组织具体执行。笔者以为，新中国成立初期国家发动的劳工教育既是当时国家工业化战略推行对劳工人力资本的需要，同时更重要的意图在于重构当时的工人阶级文化，通过劳工教育提高底层工人的文化技能水平，培育其爱国主义情怀，提升其阶级觉悟，增强工人阶级“对政府决策的充分理解和有效响应党颁布的各项路线、方针及提出的生产建设号召”等方面的能力，从而为社会主义意识形态的确立奠定基础。可以说，新中国成立初期的劳工教育，无论在教学内容上还是组织方式上都体现出对工人阶级社会主义认同的培养。正如有些学者所言，这种文化运动可被视为当时国家对工人阶级进行社会主义改造的一个部分，是“政府巨大的社会改造工程中的重

要任务”[1]。不过，与制度设计层面不同，在劳工教育运动的行动实践层面上会呈现非常丰富的场景，“工业生产领域的持续紧张与忙碌”乃至工人“个人气质、家庭背景、身份地位、工龄长短以及性别区隔等既有的行为轨迹”都会在实践层面上对劳工教育运动产生影响。所有这些反过来会改变利益相关者的行动取向，进一步形塑整个制度变迁的轨迹。

在新中国成立初期的劳工教育中，以识字教育、政治启蒙教育为主体的文化教育是核心部分，一方面因为工人群体中文盲与半文盲的比例过高——达到80%左右，另一方面由于国家要通过社会主义意识形态教育，对工人阶级进行社会主义改造，让社会底层群体形成对新政权的认同感。所以在1952年，当年参加业余教育的工人为302万人，其中69.9%左右参加扫盲学习，30.1%左右参加业余初等、业余初中以及业余高中的学习。到了1955年，当年参加业余教育的418万工人中，参加扫盲识字教育的占37%，参加初等学习的占38.4%，参加初中学习的占23.9%，参加高中学习的占0.6%。意在培养社会主义意识形态认同的政治启蒙教育也在如火如荼地展开，到1953年，全国共开办32所工人政治学校，164所业余政治学校，94个政治训练班，3所业余党校，共有164.4万工人参与政治启蒙学习[2]。但在劳工教育中也存在矛盾冲突，具体表现在如下两点。

第一，文化改造与技能培训的认知冲突。新中国成立初期，对工厂中学徒工身份界定沿袭旧例，学徒工是一种学习谋生的雇佣劳动力，只不过这种学习方式是在岗实训，边干边学。因而，对于学徒工而言，生产技能培训更具有价值，值得其投资（通过较为廉价的劳动力价格）去学习。在学徒工眼中，文化改造则是一种自上而下的任务，与其谋生讨生活以及劳动过程并无直接关

① 丁云亮：《识字的政治——1950年代上海工人的学文化运动》，载《制造“国民”》（中韩城市论坛会议论文集），上海书店出版社，2011。

② 数据转引自孙友葵主编《中华人民共和国建设与改革史》，吉林人民出版社，1990，第277页。

联。在这种情况下，文化改造在实践中通常会面临一定的动员困境，即便动员工人参与了，也会出现所谓的“招生容易，留生难”情况。所以在文化改造过程中，很多学徒工往往因技能学习和生产任务过重而既无精力也无兴趣参与。当时上海中纺十九厂工人的认知具有普遍的代表性：“识了字也不过是做工人，我不想做职员，用不着识字，有技术就行；做了几十年工，不识字也一样可以吃饭，再说年纪大也学不会；天气热纱头容易断，接头也来不及，没工夫看书。”[①] 在很多学徒工看来，其核心任务就是努力学艺和埋头干活，为个人利益和家庭生活打算，没想过工人阶级被剥削被压迫的处境，觉得“解放和不解放与我们有啥关系呢?”[②] 显然，这种认知与国家在劳工教育中试图将经济活动政治化并将工人培养成当家做主的“主人翁”的期望相距甚远。

第二，文化改造与技能培训的现实冲突。从实际操作形式上来说，虽然文化改造和技能培训都属于一种车间课堂，但文化改造是在生产之余展开的，技能培训则是在生产过程中进行的。一般而言，文化改造分为三个层级，即普遍班、中级班和高级班。普遍班教课形式比较灵活，可在“工厂、饭厅、宿舍、坑口等处进行”，中、高级班则需要采取较为正规的形式。不过对于文化改造而言，无论采取何种形式，都需要有教员入工厂和车间，采用班级集中授课方式，因而在操作过程中，就会面临工人分散、流动性大等不易管理的问题。比如在对中纺机器公司第一工厂职工进行文化改造时，因客观条件的限制，没有工房，工人分散不易集中，没有适当的教室，无法正常上课。而技能培训是在生产过程中进行的，则较为好管理。不过，正是如此操作使工人在精力和时间上出现冲突，“做了十个小时左右工作的工人，精神已很疲倦，再听两小时的课，不习惯”。在上课内容上，文化改造也没有

---

① 《中纺十九厂展开识字运动的初步经验》，《劳动报》1950 年 5 月 30 日。

② 丁云亮：《识字的政治——1950 年代上海工人的学文化运动》，载《制造“国民”》（中韩城市论坛会议论文集），上海书店出版社，2011。

技能培训有吸引力。技能培训教给工人的是能够谋生的本领，而文化改造则不同，只说些“工人翻身作主人”的大道理。

另外，在文化改造与技能培训之间，存在因教授对象不同而造成的角色冲突。技能培训是由老工人教授年轻工人，或者说由技能熟练的师傅教授徒弟，这样在技能培训过程中，工人内部形成师徒等级。而文化改造的对象是所有工人，无论是老工人还是新工人，无论是技能熟练的师傅还是生产新手的学徒工，都是以学生身份参与活动，工人之间是平等的同学关系。所以，有很多“老年工人觉得和年轻工人一块学习觉得难为情、合不来，容易产生灰心念头”，结果文化改造过程中学生的流失率很高，比如中纺机器公司第一工厂就如此，不到一个月文化班就从原来十五个学生流失到三人[①]。很多工厂也对职工业余教育尤其是文化改造有一定的抵触，大有与工人行动一致联合起来的趋势，对此国家采取“划清界限”的行动策略，关于这方面笔者将在下文详述。

（二）民主改革过程中的劳工行动

民主改革是国家对劳动管理过程的直接介入，意在彻底改造旧时期的“封建”劳动关系，实质上是通过新的劳动过程组织形式来代替传统劳动雇佣方式。从时间节点来说，民主改革运动开始于1950年3月，当时燃料工业部于3月21日发出《关于全国各煤矿废除把头制度的通令》，同月31日政务院通过《关于设立搬运公司、废除各地搬运事业中封建把头制度之建议的决定》，这意味着民主改革运动正式拉开序幕。此后三年，民主改革涉及矿山、搬运装卸、建筑、纺织、机器等多个行业，这为后来“包下来”的固定工制度奠定了基础。

一般而言，新中国成立初的工厂民主改革包括两个过程：首先是通过运动消灭“封建把头”，通过国家强制力量改革旧有用工机制，采用统一的劳动力介绍调配的方式，借此消除组织工人的

---

① 丁云亮：《识字的政治——1950年代上海工人的学文化运动》，载《制造“国民”》（中韩城市论坛会议论文集），上海书店出版社，2011。

传统领导力量；其次是改革和重构工厂领导机构和劳动组织方式，安排有技术、有威信的先进工人担任工厂行政和生产的领导，建立工厂管理委员会和职工代表大会，吸收工人参与管理，实现管理民主化。从国家角度来看，民主改革实质上消灭介于国家与工人或企业之间的中间层①，让国家权力扩张直达社会成员个体（这就是孙立平所言的单位社会原子化状态形成的根源）。而对于劳工而言，这个过程是劳动关系的重构过程。师徒制则是当时众多制度转型中受冲击较大的一种制度安排。

关于 1950 年代的工厂民主改革，不同学科从各自的角度积累了丰硕的研究成果②，不过，笔者以为这些研究要么从历史的角度进行事实考证，要么从政治社会学视角论述国家对社会成员的改造及其过程。在此，笔者不打算延续国家与社会关系的宏观论述，而试图从师徒制这个微观层面切入，讨论工厂民主改革过程中不同技能层级工人的行动取向，同时阐释用工机制变化对师徒制变迁所产生的作用。具体而言，在民主改革过程中，与师徒制相关的劳工行动主要表现为如下两点。

第一，技能工人师傅的消极与自保。民主改革是新中国成立初期多个城市政治运动中的一个，是国家接管城市和工厂的手段。在新中国成立初期，共产党政权在接管城市经济组织时大多采用“原职、原薪、原制度”的做法，工厂师徒制基本上沿袭旧例，1949 年 11 月颁布的《中华全国总工会关于劳资关系暂行处理办法》对此做出了明确规定。这种做法使城市经济出现好转，社会秩序也逐步稳定。但这种接管方式同时意味着工矿企业中原有的传统势力得到保留，不但影响到生产秩序，而且对新政权构成威胁。在运动对象的最初设计上，镇压反革命运动主要针对的是那些对新政权构成严重威胁的旧势力，包

① 李若建：《权力的边界：20 世纪 50 年代市内运输业变迁研究》，《开放时代》2012 年第 4 期。

② 可参见林超超《新国家与旧工人》，《社会学研究》2010 年第 2 期等。

括大恶霸、地主、特务、匪首、惯匪、国民党党团及军警政骨干分子，以及曾经杀害中共人员或给中共造成严重损害的分子；民主改革的主要对象则是封建把头、流氓、帮会、打手以及伪工会分子等。不过在实际操作层面，情况非常复杂，其中最关键的问题就是如何认定民主改革对象，即“谁是敌人”。一些研究已经指出，在新中国成立初期农村集体化改造实践过程中，存在“阶级敌人”的人为建构现象。在城市尤其是工厂的民主改革中，这种建构同样存在[①]，而且不同技能水平层级的工人群体表现出不同的行动取向。

我们知道，在民国时期的工厂中，师徒制多是依托包身工制发生作用的。对于师徒制来说，包身工制既是一种市场用工机制，又是技工和学徒工与资方讨价还价的保护机制，在一定程度上维持了师徒制技能传承的秩序。因而在包身工制中，工头招募和管理的工人群体中既包括技能熟练工人，也包括无技能或低技能的学徒工。1929 年《工厂法》已经试图对这种用工机制进行改革，但在劳动力市场中地缘政治的影响下[②]，这种所谓的“封建落后”的用工机制一直在工厂中广泛存在。民主改革运动的目的就是废除这种工厂内部的用工机制。

一般而言，城市工厂民主改革的原则是“反封建，不反技术，不反资本”，强调不反对技术领班。但在实践层面上，技术工人往往因其身份地位和收入较普通工人高而备受质疑。一些工厂中的技术领班被认定为封建把头，比如武汉汉渝机器厂的技术工人王光辉被当作封建把头揪了出来。武汉一纱厂的工会主席袁道华拿着绳子捆绑工程师刘观洪，吓得刘不敢进厂[③]。而且从用工过程来看，技术工人一般会参与对学徒工以及普通

① 林超超：《新国家与旧工人》，《社会学研究》2010 年第 2 期。

② 裴宜理：《上海罢工——中国工人政治研究》，刘平译，江苏人民出版社，2001。

③ 李传宜：《建国初期工厂中的民主改革运动研究》，华中师范大学硕士论文，2011，第 48 页。

工人的管理，甚至打骂体罚学徒工。在这种情况下，技术工人或多或少与封建把头有类似之处，甚至很多把头本身就是工厂中传授技能的师傅或技术领班，比如上海纱厂中普遍存在的“拿摩温”，武汉既济水电公司以及江汉三厂也存在这种情况。当然，也有一些把头没有被批斗，他们在问题不严重的情况下经过改造和自我检讨成为普通工人，其中少数技术水平出众、舆论甚佳的把头还被选为生产小组长[①]。

第二，普通工人被鼓动的积极参与。在新中国成立初期的工厂中，普通工人包括学徒工、无技能临时工以及部分女工等。在民主改革初期，普通工人对此是有顾虑的，不是很积极。他们的顾虑基本上表现为“三怕：怕得罪敌人、怕群众追问、怕搞到自己头上”[②]。不过，经过入厂工作组的多种多轮动员后（典型的动员手段分为三步：开始是诉苦，培养苦主；然后是揭露；最后是划清界限，分别处理。具体讨论参见下文），大部分普通工人开始积极参与其中，走在运动的最前列。而且民主改革也给普通工人带来实质性的暂时利益，比如 1952 年，上海市 123 家工厂的营业额下降了 7%，但工人的收入较 1951 年增长了 11%[③]。可以说，民主改革运动对普通工人更具有吸引力。从国家政权建设层面来看，民主改革的政治目的要远强于其经济目的：颠覆工厂中过去的等级制，通过改善工人境遇、树立工人主人翁地位，借助工人力量控制私营企业，进而获得对私营企业的支配权。对于普通工人来说，民主改革运动颠覆了工厂中原有的等级秩序，也为工人群体参与工厂管理预设了新的路径，比如后来在国营工厂中兴起的技工合理化建议、在私营工厂中出现的劳资协商会议等。

总而言之，对于师徒制技能形成而言，民主改革运动在一

---

① 林超超：《新国家与旧工人》，《社会学研究》2010 年第 2 期。

② 李传宜：《建国初期工厂中的民主改革运动研究》，华中师范大学硕士论文，2011，第 49 页。

③ 转引自林超超《新国家与旧工人》，《社会学研究》2010 年第 2 期。

定程度上缩小了技工师傅与普通工人在身份地位以及收入上的差距，改变了师徒关系的旧有结构，使传统技工师傅与学徒工之间的关系变成一种平等的同事关系，但这在一定程度上削弱了普通工人学习技能的动机。到 1953 年，这种影响在生产中表现出来了，当时很多城市的工厂中出现大批普通工人无故或借故旷工的现象，师徒制在劳动纪律上的约束力也随之下滑。

二　重造工人的团结：师徒制所处关系生态的国家干预

在传统师徒制结构中，工人间的团结（包括师徒间）多是依赖地缘和血缘来维系的[①]。新中国成立初期，国家发动一系列政治运动改造工厂中的传统关系结构，将工人身份政治化。通过削弱工人之间尤其是私营企业中技工师傅与学徒工之间的竞争关系，并对其意识形态进行改造，培育其阶级意识，进而制造工人间平等的“兄弟式”团结形式。在这个过程中，国家通过多种手段革除旧师徒制中的“陈规陋习”，强化保护学徒工的法规措施。在政府眼中，一方面经济秩序的恢复以及工业化战略的推进，需要师徒制培养大量的技术工人；另一方面又担心私营企业师徒制中所内含的市场关系成为一种剥削学徒工的手段，必须对之进行改造以适应社会主义意识形态要求。这种矛盾的态度后来最终在单位制成型过程中演变成对工人的国家雇佣行为。具体而言，新中国成立初期国家对师徒制的干预行动是与当时的工人改造运动混合在一起的，表现为如下几点。

首先是强调文化改造与技能培训之间的双向促进性。针对技术工人对文化改造的抵触情绪，国家采用如下几种方式进行动员：(1) 指出随着工人当家做主，工人仅仅有手艺和技能是不够的，必须学好文化才能更好地学好技术。通过培养工人的国家使命感，使之认识到“当家作了主人，光有手艺还不够，一定还要有管理

---

① 裴宜理：《上海罢工——中国工人政治研究》，刘平译，江苏人民出版社，2001。

工厂、管理国家的本领，才能建设咱们的新中国"[1]。(2) 在工人考核评价上，从单纯注重技术逐渐转向强调政治思想的重要性，这在后来单位制治理中逐渐演变成所谓的德性再分配机制[2]，即"又红又专"评价原则。要让所有工人体会到没有经过文化改造的苦，这样才能让其重视起来[3]。比如华通开关厂女工张安根讲述了她不能适应生产而学习的动因："我们厂里常常试制新产品，每一个新产品都要核定工时。可是有时候画得不准确，我就要把它修改好，并且要说明修改的理由，然后送到车间去生产。这个工作，我能讲得出，但是修改图样我就不行了。这时，我才感到我的文化水平太低，要好好学习才行。现在，我在下工以后就和老伴一起学文化。"[4]

其实，在政府看来，文化教育是一个塑造工人思想观念的社会改造过程，长期而艰巨，而技能培训无论在难度和时限上都会低很多。因此，对于工人文化改造和技能培训的具体内容，虽然国家均采取了干预行动，但控制的力度并不相同。1950 年的中央人民政府政务院《关于开展职工业余教育的指示》第九条特别规定："普通班、政治班的教材，由中央人民政府教育部、中华全国总工会协同劳动部、出版总署组织编辑委员会编辑之。中级班、高级班教材，可采用相当的普通学校或工农速成中学的教材，但内容须加精简。技术教材及补充教材，可由教员编写，送交各级职工业余教育委员会审订。"正是由于国家对文化改造和技能培训的这种认知，在劳工教育实践中，对文化教育投入较多，效果也非常好，工人群体的文盲率从新中国成立初的大约 80% 迅速下降

[1] 丁云亮：《识字的政治——1950 年代上海工人的学文化运动》，载《制造"国民"》（中韩城市论坛会议论文集），上海书店出版社，2011。

[2] 李猛等：《单位：制度化组织的内部机制》，《中国社会科学季刊》（香港），1996 年第 6 期。

[3] 《巩固工人学习信心的一些体会》，《解放日报》1951 年 3 月 21 日。

[4] 转引自丁云亮《识字的政治——1950 年代上海工人的学文化运动》，载《制造"国民"》（中韩城市论坛会议论文集），上海书店出版社，2011。

到1953年的43%左右，而且工人群体初步形成了对社会主义和新政权的认同。而对技能培训尤其是师徒制技能培训却追求短、快，要求通过师徒制培训出来的学徒工能迅速转为正式工人并上岗，这不但影响了培训质量，而且还引发了许多劳工问题（其中尤以正式技工与学徒工之间的矛盾为主），这也成为国家在1958年深化师徒制改革的直接驱动力。

其次是转换工人身份：变“工具性身份”为主人翁身份。在私有体制下，工人身份是受雇劳动力，出卖自己的劳动力以换取生活资料。因此，新中国成立初的劳工教育一旦涉及技工师傅的切身利益，就会导致其消极怠工，私营工厂中的技工师傅普遍存在“教会徒弟、饿死师傅”的顾虑。在政府看来，这种劳资关系是一种剥削关系，资本家占有工人的剩余价值，工人之间存在竞争关系，所以难以相互团结。虽然在新中国成立初期，这种劳资关系比较普遍且对稳定经济秩序有价值，但长期来看，与社会主义核心意识形态背道而驰。正如刘少奇所言，实行资本主义的结果是“多数人破产，少数人发财”，通过改造“就可以使多数人避免破产，共同过好日子”[①]。所以，政府认为，在这种情况下，工人只不过是资本家赚钱的工具，其身份是一种“工具性身份”，这导致工人难以形成对工厂的认同。因此，只有转换工人身份，方能把工人动员起来，克服其在文化改造和技能传授上的消极态度，从而提升师徒制培训效果。一般而言，国家通过如下两种手段推动工人身份转换。

第一，从思想上培养主人翁意识。1950年代初，国家通过镇压反革命完成城市接管后，开始在工厂中尤其是私营工厂中推行民主改革，以实现改造工人阶级进而接管工厂的目的。从整体上而言，开始于1950年的民主改革运动分为工厂、行业以及街道三个层面，与师徒制相关的主要是工厂和行业层面。在操作上，政府派工作组入驻工厂开展民主改革运动，而且为了保证运动效果，

① 刘少奇：《关于手工业生产合作社问题》，1953年12月8日。

对这些运动常抓不懈——第一轮是1950年开始的，第二轮是1952年开始的，称为民主补课运动。民主改革运动分为三个阶段。

第一阶段是政策宣传，明确改革对象及界定标准，指明“团结多数，打击少数”的改革方针，从而消除工人的顾虑。在宣传形式上，除了刻板的官方文件和政策规定外，还有诗歌、快板、相声、顺口溜、小演唱等工人群体喜闻乐见的形式。就师徒制而言，政策宣传主要强调的是私营企业中对学徒工的虐待行为，并将之界定为破坏工人团结的阶级敌对行为。1951年9月16日，时任成都市人民政府财政经济委员会副主任的廖家岷在市三届三次各界人民代表会议上号召要对这种扭曲师徒制的行为进行坚决斗争，彻底改造这种剥削性的劳动关系。

生产内部民主改革方面：我们感到一年多来不少生产单位是有改进的，但是多限于人事调换，或建立了一些初步的制度，如果说开展民主的话，还是不够的。如还有不少行业、工厂的资方，不尊重工人的意见，不重视工人的合理化建议(有的奖励不够，有的根本没有奖励)，不关心工人的福利，劳资协商会议不起作用，有的工厂更以厂务委员会来代替了劳资协商会议。而特别是有些小的厂子或中小型的行业里，不仅没有民主，而且还存在着严重的封建性。

如：全安昌机械厂的3个学徒，经常被老板打骂，长时期给老板娘做饭、洗碗、倒尿桶，但不给工钱，工人提出意见，他便公开讲：“要钱是没有，剥削是我的权利，不然你们到政府告我去。”星期日他不允许工人到文化宫开会，故意拖延开饭，工人找他，他俏皮的答复说：“文化宫有食堂、有茶馆，为什么不叫你们去吃？”把应发的膳食费也折扣付给（发1000只发600元）。大中汽车修理厂不让工人学习，有一个工人要去学习，老板就打了他一顿，并把他锁在房子里；有一次街上过来秧歌队，学徒转头向外面看，老板就用钳子把学徒夹回柜台里去，夹坏了一块肉。渝成汽车修理厂，雇3个学徒，

> 工作了3年，只去年中秋每人发了8000元，经过工会交涉，才答应每月每人发4万元，但仍不执行。在机械业中，竟有当学徒还要3担米的押金的事。火柴业老板给工人的工资是旺月按月计算，淡月按件计算，没有工做还是要叫工人到工厂坐8小时，而一文钱也拿不到。很多机械厂资方更经常或根本不给学徒与工人工资。其他诸如此类的事情，还可举出不少。
>
> 代表们！这些事情，这种行为，我觉得简直达到叫人不能容忍的程度，这是一种什么行为呢？劳动人民的民主自由在什么地方？这些事实的本质，完全是反人民的、侮辱工人阶级的、封建统治的、阻碍生产发展的犯罪行为，我们是决不容许这种现象存在的。必须保障人民民主自由。政府不一定要等工人来告状，只要发现这种侵犯人民权利的事情，就要给犯罪者以应得的惩处。我们一定要革除这些现象，把劳资关系正常起来。[①]

第二阶段是诉苦斗争。诉苦就是通过诉说自己所遭受的阶级敌人迫害和剥削的历史，激起同类群体的阶级仇恨，同时培养新的阶级意识。诉苦动员的方式，通常为先发现和访问启发苦主；然后培养积极分子，即所谓的“典型苦主”；再然后是诉苦串联，形成组织力量；最后是发动斗争。

在实际过程中，为了发现苦主并培养典型苦主，工作组还会在工厂车间中建立分工责任制，通过小组分工协作来完成动员工作。诉苦内容涉及方方面面，既有人身伤害的，比如曾经遭受过虐待，也有涉及生产过程管理的，比如工头偷工减料、技术工人保守技能等。湖北省人民政府印刷厂装订房组长骆玉堂，因在生产过程中态度消极、保守技术以及剥削学徒工等被

---

① 引自廖家岷在成都市三届三次各界人民代表会议上所做的《关于生产的工作报告》（1951年9月16日），载中共成都市委党史研究室、中共成都市委统战部编《中国资本主义工商业的社会主义改造（四川卷成都分册）》，中共党史出版社，1992，第59页。

认定为把头[①]。诉苦斗争的方式，既有公开声讨，也有自我检讨，后来出现了暴力，即“诉到痛处，顺手打人”。当然，整个诉苦过程要由驻厂民主改革委员会进行管理，民主改革委员会还会把苦主组织起来，进行思想动员和勇气激励，让其敢于上台诉苦。对于诉苦的内容、典型苦主的挑选以及诉苦参与者，民主改革委员会都会进行把关。在诉苦斗争中，激发起来的通常是普通工人对把头（包括部分技术领头）的私仇，而如何将私仇转化为公仇，从而从整体上在工人与阶级敌人之间划清界限，则需要民主改革委员会进行引导。

关于诉苦斗争的过程及其培养阶级意识的功能，相关的研究已经进行了深入的分析，在此不再赘述[②]。在笔者看来，诉苦斗争的作用除了培育工人阶级新的阶级认同外，更重要的是颠覆了工人阶级中传统的团结方式，这不但改变了师徒制运行的关系基础，使技工师傅与学徒工变成平等的同事关系，也为后来社会主义改造过程中的师徒矛盾埋下了伏笔。

第三阶段是重建工人阶级的团结。虽然诉苦斗争使工人与资产阶级分子划清了界限，将部分技术头领以及技工师傅改造成社会主义生产建设者，但在打破工厂中原有关系生态的同时，需要重建新的关系生态。通过民主改革，私营工厂中的劳资关系变得更为复杂，行政领导干部群体加入其中，负责指导工厂生产以及工人的意识形态改造。过去嵌入劳资关系中的师徒关系演变为技术工人与普通工人的关系，由带有等级性的关系形态转变为同为主人翁的平级关系形态。在这个过程中，很多工人由于身份和角色转换产生了新的认同问题，进而影响工

---

① 李传宜：《建国初期工厂中的民主改革运动研究》，华中师范大学硕士论文，2011，第41页。

② Perry, Elizabeth, “From Native Place to Workplace: Labor Origins and Outcomes of China's Danwei Systems,” in Xiaobo Lv and Elizabeth Perry (eds.), *Danwei: The Changing Chinese Workplace in Historical and Comparative Perspective*, M. E. Sharpe, 1997, pp. 42-59.

人阶级的团结，这显然不符合民主改革的初衷，“民主改革不仅要打倒敌人，还必须通过民主团结组成团结的阶级队伍”[①]。具体而言，民主改革委员会认为工人阶级的不团结主要体现为如下两点。

（1）技术工人与普通工人之间的不团结。在技术工人看来，工厂的生产要以技术为中心，而且技术工人还承担培养工厂新技能劳动力的责任，对工厂生产和发展贡献大。因此，在工厂中，技术工人的身份地位以及福利待遇都应该与普通工人区别开来。另外，技术工人在实际生产劳动过程中，往往放不下架子，不能与普通工人打成一片。而在普通工人眼中，技术工人的这些行为显示其自高自大，在思想观点上有问题，依仗自己的技术能力瞧不起普通工人，看不起劳动。换言之，尽管经历文化教育、诉苦斗争等思想改造，但技术工人实际上并没有把自己当作“工人阶级”一部分，原因在于他们没有“看到工人的力量”。

（2）普通工人与工厂行政管理层之间的不团结。在劳动生产过程中，除了监管生产流程外，行政管理层还要通过劳动纪律对工人进行管理。民主改革委员会认为，阻碍普通工人与行政管理层之间团结的核心原因是官僚主义作风和贪污腐败，行政管理层没有把自己当作工人阶级的一部分，依然沿袭过去的管理思维——控制和剥削工人阶级。所以，邓子恢指出，民主改革过程中“如果牵涉到工厂管理的官僚主义，也要批判一下”[②]。

对于这些问题，民主改革委员会将之认定为人民内部矛盾，通过民主团结大会、座谈会、个别谈心的方法，以批评和自我批评的方式进行解决。这些方法为普通工人发表意见以及参与工厂生产管理开辟了路径。另外，中共中央还出台相关文件应对工厂管理中影响团结的问题，如 1951 年 12 月 1 日和 8 日分别发布的《关于实行精兵简政、增产节约、反对贪污、反对浪费和反对官

---

① 华生：《工人生活》（第二辑），武汉通俗出版社，1951，第 1 页。

② 《邓子恢文集》，人民出版社，1996，第 320 页。

僚主义的决定》以及《关于反贪污斗争必须大张旗鼓地去进行的指示》。这些文件通过发动普通工人参与工厂管理，进一步使其树立起主人翁意识，并从根本上重构了工厂中的关系形态。

第二，改造工人劳动参与方式。在市场经济中，私营企业的劳动过程是由资本家根据市场状况进行自主管理的。工人也会以多种方式参与工厂的生产经营管理，但参与内容仅涉及劳工福利等方面，生产经营权、人事调配权以及财务支配权等核心权力是掌握在资本家手中的。在新中国成立初期，为了树立工人阶级主人翁地位，重构工人阶级团结方式，国家开始对私营企业中的劳动组织方式进行改造。一般而言，这些改造经历了从协商到监管最后到完全接管的变化历程，而最后一步开始于 1953 年，接管工作的完成实质上意味着对私营企业社会主义改造的实现。

（1）劳资协商，这是在新中国成立到“五反”之前这段时间里采用的主要参与方式。根据 1950 年 4 月中央人民政府劳动部颁布的《关于在私营企业中设立劳资协商会议的指示》，所谓劳资协商主要是指基于“劳资两利”的目的，通过设立劳资协商会议对“有关改进生产、业务和职工待遇等各项问题”进行协商。在企业规模上，《关于在私营企业中设立劳资协商会议的指示》规定雇工在五十人以上的私营工厂、商店要建立劳资协商会议，规模小于五十人的私营企业可酌情自定。在劳资协商会议组成上，《关于在私营企业中设立劳资协商会议的指示》规定劳资协商会议由劳资双方本着平等数量的原则选派代表共同组成。协商方式，主要为工厂劳资协商，也包括行业或产业层面上的协商等，可以共同召开劳资协商会议就相关事宜进行讨论，也可以通过劳资集体合同进行明文约定。协商内容主要集中于劳动条件和劳工福利等方面，“有关工资、工时、生活待遇及其他职工福利设施等事项”；也涉及雇佣解雇等方面的人事事宜，“有关职工之雇佣和解雇，职级升级及其他人事问题等事项”；而与师徒制相关的技能升级或技工事宜，也被纳入劳资协商会议管理的范围，如《关于在私营企业中设立劳资协商会议的指示》第八条丁条规定“有关改良技术、改

善操作法、提高生产效率与工人技术水平等事项”由劳资协商会议在劳资双方同意的情况下加以约定。比如上海商业储蓄银行于1950年11月28日达成的全行劳资协议明确对学徒工进行了规定，协议第二章“福利与人事规则”第十七条要求全行强化职工业务技术训练，加强传习生与工友的业务学习，企业有随时调配的权利。

新中国成立初期，劳资协商会议对企业的生产经营和行政管理没有干预权，资本家在企业的用工、生产以及销售等领域具有主导控制权。劳资协商会议以生产为中心定位，为劳资双方服务，更多是一种解决劳资争议稳定生产秩序的机制，因而得到劳资双方的认可，发展很快。截至1950年6月，北京、上海、天津、武汉、广州等全国主要工业城市建立了932个劳资协商会议，其中270个为行业或产业协商会议[①]。当时劳资协商会议对劳动争议的解决起到了一定作用。根据对全国44个城市的调查统计发现，1950年下半年的劳资争议案件数量较上半年下降了约19%，为11551件，而上半年这个数字为14258件。通过对广州、天津、上海等十大城市受理案件的分析发现，解雇案件上半年占35.5%，下半年只占24%；复工案件上半年占11%，下半年增加至17.7%[②]。

当时劳资协商会议对于稳定资本家信心以及改善劳资关系起到了重要作用，不仅成为解决劳资争议的机制，而且成为沟通资本家与工人共同搞好生产的纽带。从学理上来说，根据德国学徒制的经验，劳资之间的协商尤其是行业层面的集体协商实际上属于一种去自由化的管制，是能够稳定厂内学徒制的运行的。新中国成立初期，私营企业中的劳资协商会议起到了类似的作用，比如上海机器行业依托劳资协商会议就成功解决了

---

① 《工人日报》1950年10月4日。

② 中国社会科学院、中央档案馆编《中华人民共和国经济档案资料选编：1949~1952（劳动工资和职工福利卷）》，中国社会科学出版社，1994，第80页。

行业工资调整以及学徒工培训等相关问题[1]。不过，根据笔者对私营企业劳资协商档案材料的梳理，在新中国成立初期的劳资集体协议中，对师徒制的规定基本上集中于对旧师徒制的剥削关系进行改造，对同业间劳动力流动及挖人外部性等影响厂内技能形成的相关问题做出约定。这一部分或许与当时宏观的劳动用工介绍制度相关，但新中国成立初期私营企业的劳动力流动还是在政策允许范围之内的，关于这一点后文将详述。

（2）工人阶级监管，这是“五反”以及民主改革运动后在私营工厂中形成的参与方式。所谓工人阶级监管，是指在划清工人与资本家之间阶级界限的基础上，建立工人监督生产和经营的制度。通过监管机制以“确立工人阶级在私营企业中的政治领导地位”。工人监管的中心任务是使资本家公开生产收入和账目，监管范围则涉及生产经营的方方面面，包括生产、经营、账目、管理、人事等。为了保障监管效果，工会组织或民主管理小组通常会掌管企业的图章和支票。虽然从制度上强调了对资本家权利的保护，“要使资本家服从工人阶级的政治领导”，保证资本家获得合理的利润，不损害其生产和经营的积极性，但在实际监管过程中，由于监管缺乏有效控制，实际监管范围过大，甚至出现代管的现象[2]。

从理论上来说，工人阶级监管制度有助于工人在企业中树立主人翁地位，但在实际操作过程中，架空了企业所有者——资本家的管理权，导致一些工人劳动纪律涣散，工人生产行为随意化乃至旷工等行为大量出现。这不但激起了资本家的强烈反对，而且在工厂中产生了新的管理困境——如何约束作为主人翁的工人阶级的行为。这个问题到了单位制时期，最终演变

---

① 张亚培主编《上海工商社团志》，上海社会科学院出版社，2001，第462页。

② 中国社会科学院、中央档案馆编《中华人民共和国经济档案资料选编：1949～1952（工商体制卷）》，中国社会科学出版社，1993，第914页。

成一种代理人控制现象及单位组织内亚文化的现象[1]。1952 年 4 月 6 日，针对工人阶级监管制度带来的问题，中共中央发布《关于各城市在“五反”运动后处理劳资关系问题的指示》，指出要通过劳资协商的方式来解决工厂内的劳动关系问题，要尊重资本家的生产经营权、人事调配权以及财务支配权。但工作组依然有权要求资本家公开账目，这导致《指示》作用效果有限。

对于国家来说，建立工人监管机制意在发动工人力量实现对资产阶级的监管，这是共产党群众路线在经济社会治理上的生动体现。从技能形成角度来看，虽然工人监管机制的建立对于师徒制运行没有产生直接的影响，但却为师徒制作用创设了一个全新的关系生态。在这个关系生态中，工人阶级拥有对工厂的监管权，具有主人翁地位，传统的师徒等级关系逐渐被改造，取而代之的是社会主义式同事关系。笔者以为，在后来的单位制时期，很多企业单位中发生的学徒工挑战技工师傅权威和利益的事件，与这段时期过于强调工人阶级尤其是普通工人主人翁地位并过分扩大其权利有着密切关联。

第四节　师徒制的社会主义改造与技能形成控制：国家化与去市场化

新中国对资本主义工商业进行全面的社会主义改造是从 1953 年开始的，1953 年 6 月中共中央颁布了《关于利用、限制、改造资本主义工商业的意见》，这标志着对私营企业的社会主义改造正式拉开序幕。从时间节点来看，国家改造私有制与以“156 项工程”为主体的单位组织建设是同时铺开的，这种巧合背后实质上是国家通过其强制力量对新中国经济社会发展的全面设计。一般而言，社会主义改造分为两个步骤：第一步是把资本主义转变为

① 华尔德（Andrew C. Walder）：《共产党社会的新传统主义：中国工业中的工作环境和权力结构》，龚小夏译，香港牛津大学出版社，1996。

国家资本主义；第二步是把国家资本主义转变为社会主义。改造的内容，具体涉及两个层面：一是公有化，即消灭生产资料私有制，建立产权公有制。在行动上，就是要对各种资本主义工商业进行社会主义改造，将其集体化后纳入国家公有制的范围。二是指令化，即消灭市场机制，以行政指令作为资源配置的唯一手段。

社会主义改造是国家向社会全面渗透的开始，在这个过程中单位制逐渐成型，同时也形成了新的社会控制方式和文化[①]。因而，这是一个系统而复杂的整体性经济社会全面改造，由此产生的制度安排也是一个包罗万象的庞大“制度包”。社会主义改造所确定的制度安排形塑了企业师徒制的变迁走向：一方面是市场对劳工群体的影响在逐步减小，而国家对劳工的控制力则大大加强。国家“包下来”的用工政策在一定程度上为厂内技能形成模式奠定了基础。另一方面则是打造所谓的细胞经济[②]，使每个单位组织都成为自给自足的主体，其中就包括技能形成。正如刘少奇所言，对私营企业进行社会主义改造的一个重要目的就是“以较快的时间培养学徒，减少其痛苦，为国家培养技术工人”[③]。

具体而言，与师徒制相关的社会主义改造行动主要集中在如下三点：一是公私关系取代雇佣关系，劳资关系被消灭，取而代之的是劳工与国家的关系。在社会主义改造过程中，私营企业中的劳资互动模式由新中国成立初期的“划清界限”转变为“公私关系”。二是工人身份国家化，工人在政治上被确定为主人翁。三是劳动力去商品化，在消灭劳动力市场的同时，建立“从摇篮到坟墓”式的全面劳工福利保障制度。

---

① 当然，在资本主义工商业的社会主义改造过程中，工人与资本家的斗争行动是一个非常值得研究的课题，不过，这与本章的研究议题相关性不大，在此笔者不做重点论述。

② 罗纳德·哈里·科斯、王宁：《变革中国》，徐尧、李哲民译，中信出版社，2013。

③ 刘少奇：《关于手工业生产合作社问题》，1953 年 12 月 8 日。

一 公私关系取代雇佣关系

1953 年开始的社会主义改造包括两种形式，即公私合营和合作化。公私合营主要改造具有一定雇工规模的工业私营工厂，而合作化主要针对的是手工业和农业。在城市，公私合营主要改变工厂所有制性质进而改变劳资关系，而合作化改造的对象则是零散和小规模的自雇群体或家庭小作坊，通过集体化方式将其组织起来。不过，对于劳动关系来说，无论是公私合营还是合作化都改变了劳动关系中的市场雇佣性，取而代之的是公私关系。在社会主义改造后的企业组织中，“公”不是指公共物品或公共性，而是指“公家”，即全体人民，包括人民的代理组织，代表的是全体人民的集体利益；“私”是指全体人民中的一分子，指涉的是工人个体利益需求。如果从工资薪酬层面来说，公私关系也是一种雇佣关系形式，因为只要存在工资制度，就是雇佣劳动关系。不过，由于在社会主义改造后的企业中，劳动产品是归全体人民所有的，不存在剥削行为，因此这种雇佣劳动关系就不是市场性的剥削关系。

在后来的单位制运行过程中，这种公私关系几乎贯穿所有的经济社会行为，并衍生出一幅丰富多彩的画面。笔者以为，如果说华尔德后来所讨论的庇护关系是一种亚文化和小传统的话，那么显然，公私关系及其形成的“以公压私”甚至“以公灭私”的集体主义文化则是单位中国时期的主文化和大传统。对于师徒制而言，公私关系及其相关制度架构的形成意味着企业在投资厂内技能培训时所面临的挖人外部性约束被软化了，同时师徒关系也不再属于一种“阶级色彩”浓厚的关系形态，而更多地趋向于一种同志关系[①]。具体而言，国家通过如下几种行动完成了这

---

① 刘少奇：《国营工厂内部的矛盾和工会工作的基本任务》，1951，载中国社会科学院、中央档案馆编《中华人民共和国经济档案资料选编：1949～1952（劳动工资和职工福利卷）》，中国社会科学出版社，1994，第 51 页。

种关系替代。

（一）改变企业所有制

在1953年社会主义改造之前，新中国经济形态属于一种混合经济[①]，在经济成分上包括五种经济，即社会主义性质的国营经济、半社会主义性质的合作经济、农民和手工业者的个体经济、私人资本主义经济以及国家资本主义经济。在所有制结构上，公有制、私有制以及集体所有制等多种所有制并存。新中国成立初期，政府允许多种所有制并存主要是基于稳定政权和经济社会秩序的需要，1949年9月29日中国人民政治协商会议通过的《共同纲领》第30条规定"凡有利于国计民生的私营经济事业，人民政府应鼓励其经营的积极性，并扶助其发展"。

在马克思主义理论中，无产阶级国家对资本主义私有制的改造，可以通过剥夺的方式将之转变为公有制，具体有两种手段：一种是没收，将资产阶级私有财产无偿地没收，苏联就采取了这种手段；另一种是赎买，采取有偿的形式对资本主义私有制进行社会主义改造。新中国社会主义改造主要采取的是后者，即和平赎买，在政策行动上分为三个步骤：第一步是加工订货，即通过国家收购、包销及统销等方式对私营企业的产品进行采购，这属于国家资本主义低级形式，不改变所有制性质。第二步是公私合营，包括个别行业和全行业两个层面。在毛泽东看来，公私合营经济属于受工人监管的经济，其生产主要目的不是为了资本家利润，而是为了供应国家和人民的需要，所以它属于社会主义性质占主导的国家资本主义经济。最后一步就是国有化，即将私营经济收归全体人民所有[②]。

在1953年开始的社会主义改造运动中，我国基本上完成了第二个步骤。为了加快进度，国家先后以四马分肥和定息方式对资本主义工商业进行和平赎买，在整个社会主义改造过程中，"国家

---

① 罗纳德·哈里·科斯、王宁：《变革中国》，徐尧、李哲民译，中信出版社，2013。

② 《毛泽东文集》第六卷，人民出版社，1999，第488～493页。

先后给私营工商业者支付三十多亿元，超过他们原有的资产总额”。为减少改造阻力，政府对资本家做出安排工作的承诺，并给予其政治权利，如选举权。当然对于改造过程中资本家顽固的“右倾保守”思想，也坚决加以批判。在多种手段动员下，新中国大地上掀起了社会主义改造高潮，公私合营进度比1956年2月颁布的《中共中央关于资本主义工商业改造问题的决议》所设想的时间整整提前了一年（原来计划到1957年实现百分之九十公私合营，到1962年全部完成国有化），到1956年1月底，全国五十多个资本主义工商业集中的大中城市相继宣布全部完成公私合营，1956年底，全国私营工商业的公私合营基本完成，基本上实现了毛泽东提出的让“资本主义绝种，小生产也绝种”的目标[①]。

（二）取消市场机制

对于私营企业而言，市场机制作用主要体现在三个领域，即生产资料的获取、产品的销售以及劳动力的雇佣，在社会主义改造过程中，这三个领域中的市场机制均被取消，其中与师徒制相关的主要是劳动力市场机制。劳动力市场改造的核心是流动问题，在政策行动上就是用工机制的变化，故这么看来，国家对劳动力市场的管制从1950年就已经开始了。具体而言，国家通过如下两种方式逐步取消了劳动力市场机制。

第一，改革企业招工机制，从企业自主招工到国家统一配额。1950～1952年实行技工和技术人员的就业登记制度，国营或私营企业先要拟出雇佣条件及待遇办法，向劳动介绍所提出申请，劳动介绍所从登记的失业人员中推荐，选择录用。1952年，国家扩大了就业登记制度，8月6日政务院颁布《关于劳动就业问题的决定》，规定国营和私营企业雇佣的所有人员，均由劳动行政部门统一介绍，不经劳动部门批准，不准自行招雇，不得录用在职职工，也不得到外地或农村招用人员。同时，要求一切公私企业都要积极发展生产，扩大就业，不得随意解雇职工，对多余职工应采取

---

① 《建国以来重要文献选编》第七册，中央文献出版社，1993，第310页。

“包下来”的政策。这样，计划用工机制初见雏形。随后，国家又出台文件对学徒工招募进行统一计划管理，1954 年 8 月 26 日，教育部、劳动部发出联合通知。通知规定，今后各厂矿企业、技工学校招用工人、学徒、技工学校学员时，必须向当地劳动部门提出申请；劳动部门根据招收人员的条件会同教育等有关部门进行有组织有领导的统一招收。不过，“一五”计划期间，由于国家建设规模加大、速度加快，各部门对劳动力的需要亦随之增加。1956 年全国职工人数比 1955 年末增加 224 万人，大大突破了原计划增加 84 万人的指标，并且超过了 1957 年劳动力的需要量①。在这个过程中，地方和单位私招乱雇现象比较普遍，农民也开始大量流入城市。在这种情况下，国家进一步压缩地方用工自主权。1957 年 1 月 12 日，国务院出台《关于有效地控制企业、事业单位人员增加，制止盲目招收工人和职员的现象的通知》，要求所有企业和事业单位，一律停止从社会上新招收工作人员。另外，国家还严格控制劳动力的流动，涉及城乡之间、国有与公私合营企业之间以及行业内部不同企业之间。在城乡之间，主要是严控农村劳动力流向城市，而在企业之间和行业之间主要是治理“跳厂挖人”现象。其实，早在 1951 年 8 月劳动部就出台《讨论防治挖工跳厂办法的通知》，对“跳厂挖人”进行控制，后来则发展为通过档案户籍进行控制。当然，在后来的社会主义改造过程中，通过产权制度一体化以及“包下来”的用工政策，从根本上消除了手工产业与工业化产业之间存在的“跳厂”问题。可以说，英德两国学徒制所面对的产业间矛盾在新中国工业化建设过程中，刚刚冒出一点苗头就被彻底解决了。

从演化历程来看，从 1952 年把多余工人“包下来”到 1957 年采取用工配额制，形成了完整的计划用工链条。可以说，1950 年代国家对社会用工日益严格的控制实质上是指令性计划经济实

---

① 《关于有效地控制企业、事业单位人员增加，制止盲目招收工人和职员的现象的通知》（1957 年 1 月 12 日）。

践的必然结果。这种用行政力量建构的劳动力配置机制后来发展为城乡隔离的户籍制度，同时也消除了单位组织中的劳动力退出机制，使工厂中的劳资关系演变为公私关系，行政等级格局初步形成。

第二，构建厂内行政性人事管理机制。如果说用工机制针对的是劳动力源头，那么人事管理机制更多是对已招募劳动力进行调配的制度安排。在实际的生产活动中，国家统一配额的计划用工机制与厂内行政性人事管理机制是相互匹配的，共同为厂内师徒制建构了新的制度环境。一般而言，行政性人事管理机制由如下制度安排构成：首先是统一的工资制度；其次是升级考评机制。

首先就统一的工资制度来说，它涉及工资确定的技术标准、工资额度标准、劳动定额以及支付办法等方面，其中与师徒制密切相关的主要是工资级差。不过，与英德两国的工资级差不同，新中国的工资级差是行政性的，表现为干部与工人因身份差异所形成的级差，以及企业内部形成的级差。新中国成立初期，国家实行工资制和供给制并存，供给制主要针对的是党政机关，国营企业实行的是工资制。1952 年 7 月 1 日，政务院颁布的《关于颁发各级人民政府供给制人员津贴标准及工资制工作人员工资标准的通知》将国营企业工作人员自上而下分为二十四级，工资等级以实物为基础进行折算，称为“折实单位”，又称“工资分”，工资分由伙食分、服装分、津贴分三部分构成，按粮、布、油、盐、煤 5 种实物的数量进行折合。当时，国家没有统一制定学徒工待遇标准，只有学徒工资不高于所在单位一级工人工资标准的原则规定，由企业单位根据实际情况自行确定待遇标准及学习期限等，如 1951 年，陕西省同官煤矿一级工工资标准为 97 工资分，学徒工待遇标准为 75、85、95 工资分。对于学徒工而言，工资分挣得非常少，普遍存在“靠分吃不饱”现象。

为了克服这种现象，1956 年工资改革适当提高了职工的工资水平，并实行全国按地区、分等级的统一工资标准，对产业之间、地区之间、部门之间以及各类之间的工资关系进行了调整。全国

划分为十一类工资区，工业工人实行八级工资制，建筑业土建工人实行七级制，纺织业运转工人实行岗位工资制，商业业务人员实行三类五级工资制。这段时期，由于工业化项目全面铺开，为了使各部门吸收和稳定大批的学徒工（练习生），开始提高学徒工待遇，甚至对学徒工津贴最低标准进行了规定。如陕西省人委规定的学徒工资标准，重工业部门最低26元、最高33元，轻工业部门最低24元、最高30元，各部门、各系统根据省人委的原则规定，自行规定学徒待遇标准。而且学徒群体内也形成了一定的工资级差，比如在江苏省部分国营厂矿企业中，一级学徒24元，二级27元，三级31元，四级37元；在地方工业中，一级学徒18元，二级21元，三级24元，四级28元。

对于师徒制技能形成来说，统一工资标准与德国集体协商工资相比起到了类似的作用，即对工厂挖人与学徒工自我跳厂的动机起到了双重抑制作用。当然，在1956年社会主义改造完成后，计划性用工机制从根本上取消了劳动力市场，劳动力流动失去了可能性。在这种情况下，对于师徒制运行来说，工厂内学徒工工资等级机制更为重要。

其次是升级考评机制，在操作层面上，工资等级差距是通过升级考评来实现的。社会主义改造完成后，对于工人来说，德治性评价机制基本上已经建立。不过，现在看来，1956年的工资改革制度设计还是体现了按劳分配、按劳取酬的思想，因而在工资的升级考评机制上做出了详细规定。1956年国务院颁布的《关于工资改革中若干具体的问题规定》的第四条对技术工人升级考评机制进行了规定，要求企业工人升级应严格根据技术标准评定：一方面要对符合条件的技工（学徒工）及时升级，“在这次工资改革中，如果经过技术鉴定或者考工，证明工人已经符合高等级的技术标准的时候，应该予以升级，并且按照新的等级工资标准发给工资”；另一方面要建立灵活的升级考评机制，分为定期和不定期两种。各企业应按月将超过定员表的工种名称和各等级工人人数，报告主管部门进行调配，以免浪费技术力量。

对于学徒工而言，这种升级考评机制意味着学徒年限（工龄）因素的权重下降，而技术标准和学徒工技术水平成为工资等级评定的关键因素。在每个工厂技工等级配额既定的情况下，这种升级考评机制无疑会在学徒工与老工人之间制造竞争，学徒工一进企业就端“铁饭碗”，而且满徒后通过考评即可转为技术工人，待遇偏高，有的甚至比师傅还高，这对师徒制技能形成秩序产生了消极影响，引发了“徒弟不肯学、师傅不愿教”以及其他影响劳工团结的问题，这成为1958年国家深化对师徒制进行社会主义改造的直接动因。

（三）工厂中双重领导架构成型

从制度设计初衷来说，工厂中的双重领导架构一方面是为了增强国家对工厂的控制尤其是思想政治阵地的占领，另一方面也是在工人确立主人翁地位过程中自然的制度选择结果。在新中国成立初期，为了保障工人的主人翁权利，国家规定国营或公营工厂企业建立工厂管理委员会以负责工厂企业的管理。管委会由厂长（或总经理）、副厂长（副总经理）、总工程师（或主要工程师）及其他生产负责人和相当于以上数量之工人职员代表组成。工厂企业一切比较重大的有关生产、管理、人事、工资、福利等日常工作均由管委会协议解决。规模超过200人的大厂，则要建立职工代表会议，职工代表会议参与工厂企业的管理，负责监督工厂管委会的工作，不过“职工代表会议关于工厂及企业行政上的一切决议，须经管委会批准，由厂长以命令颁布后方为有效”（第六章第二十条）①。笔者以为，新中国成立初期国营或公营工厂企业中的这种双重领导架构试图保持工厂管理权与工人参与权之间的平衡：一方面通过维护厂长的管理权威以保障工厂的劳动纪律；另一方面通过管委会与职工代表会议机制实现工厂企业管理的民

---

① 具体条例可参见华北人民政府《关于国营、公营工厂企业中建立工厂管理委员会与工厂职工代表会议的实施条例》，1949年8月1日，载中国社会科学院、中央档案馆编《中华人民共和国经济档案资料选编：1949～1952（劳动工资和职工福利卷）》，中国社会科学出版社，1994，第42页。

主化。不过，从1951年开始，国营企业中的厂长负责制逐渐被党委领导下的厂长负责制所取代。

在对资本主义工商业的社会主义改造过程中，搭建党政领导的双重领导架构是一个重要任务。当时，各级政府具体通过两种方式来实现这种架构：一是通过政治运动在工厂中建党、建团。通过"五反""三反"等运动整顿工会，把运动中涌现出的积极分子提拔到工会领导岗位上。二是通过增产节约运动。从1953年开始，全国私营企业普遍开展增产节约运动，并在"一切较大的企业建立增产节约委员会"，而且必须由企业内的共产党组织及其所领导的工会、青年团组织派出代表参加领导[①]。1956年社会主义改造完成后，所有公私合营工厂企业均建立起双重领导机构，即实现了1954年9月政务院颁布的《公私合营工业企业暂行条例》第三章第九条所规定的领导管理方式——"合营企业受公方领导，由人民政府主管业务机关所派代表同私方代表负责经营管理"[②]。

无论是在国营工厂企业还是社会主义改造后的公私合营工厂企业中，党政双重领导架构的形成实质上都是为了巩固党在基层的领导地位，它也是党联合工人阶级力量的重要手段。在笔者看来，这是自新中国成立初期国家在工厂中展开的一系列政治行动的延续。所以新中国成立初期，工厂中师徒制技能培训多是与工人阶级文化改造捆绑在一起进行的，以保障改造的方向是"正确"的。在社会主义改造完成后，这种对师徒制的双重领导架构基本上成型并延续下来，所以一直以来，工厂中师徒制培训工作多由行政管理机构与工会组织共同负责管理。这种负责机制当然有利于党对工人培训过程的控制，但在市场化改制后，工厂中工会组织逐渐走向弱势，这对师徒制培训产生了较大影响，关于这一方面笔者将在下一章具体阐述。

---

① 1953年10月李维汉在全国工商联会员代表大会上的讲话。

② 关于工厂中党委领导权确立的过程及其后果的研究，可参见钱理群《1956、1957年中国的农村、工厂与学校》，http://www.aisixiang.com/data/5697.html?page=5。

另外，工厂企业中公私关系的形成对师徒制产生了如下几方面的影响。首先，改变了私营工厂企业中生产资料的占有情况，资本家失去了对生产资料的支配权。换言之，生产资料所有制实际上已经改变。这为后来国家“包下来”的用工政策以及干预劳动力流动奠定了制度基础，进而为师徒制运行提供了劳动安全方面的匹配环境[①]；同时，资本家对工厂支配权的实际丧失意味着其投资厂内师徒制的动机也随之消失，这种投资后来成为国家的任务（在单位制时期，政府相关职能部门要对所属企业下拨技术更新和培训的相关经费）。

其次，改变了私营工厂企业中原有的身份地位结构。公私合营后，资本家多以国家公职人员身份参与企业生产管理；而原来属于雇佣劳动力的工人则成为改造后工厂的主人翁，通过劳动委员会等组织机构对工厂进行管理。这种身份结构的变化，除了对工厂生产秩序和劳动纪律产生影响外，更重要的是根本上重构了传统师徒制中的等级关系结构，而这发展的极端形式就是普通工人对技工师傅或技工知识分子开展的改造批斗行为。

最后，消灭了所谓的资本主义剥削，平均主义式的分配机制逐渐形成。在改造过程中，由于剥削关系消灭，在很多地方普通工人提出了过高的工资要求。比如在北京 8 区纺织厂有些工资增长过高，在裕厚布店，学徒工和副经理赚的一样多，有些工厂的学徒工甚至要求追偿过去 1 到 3 年的工资。从社会主义改造角度来说，学徒工工资大幅增长是政府试图体现社会主义制度优越性的结果[②]，可是却成为引发企业单位中师徒间矛盾的直接导火索，进而促使国家在 1958 年出台措施进行直接干预。

---

① 王星：《劳动安全与技能形成》，《江苏社会科学》2009 年第 5 期。

② 中国社会科学院、中央档案馆编《中华人民共和国经济档案资料选编：1949～1952（劳动工资和职工福利卷）》，中国社会科学出版社，1994，第 88 页。

二　工人身份国家化

在政治学中，工人身份国家化主要是指工人阶级的政治地位大幅提升，工人被确立为“国家主人”，是社会主义事业的“主人翁”。在这里，笔者并不打算沿用此种将“国家化”等同于“政治化”的论点，而是从社会福利理论中国家责任的视角来界定工人身份的国家化。笔者以为，工人身份国家化实质上是通过国家力量人为地将工人阶级与资本和市场剥离，其身份由自由出卖劳动力商品的市场人转变为国家体制内固定的单位人。因而，从这个意义上而言，工人身份国家化本质上是通过国家力量而实现的彻底去市场化（或去商品化）过程，国家雇佣是其中最主要的政策行动。

国家雇佣，是指由国家行政部门代表企业对其所需劳动力资源进行统一计划配置，对企事业单位的用人数量和招工范围进行严格审批，形成所谓的固定工制度，“根据这一制度，劳动者一旦经国家各级劳动人事部门正式分配、安排招收录用到国营企业事业单位工作，便终身为国家职工，只要不因过失而开除，不再失业”[①]。固定工制度起源于新中国成立初期的“包下来”政策，最初国家“包下来”的对象主要是所有旧公教人员以及一切公私企业因生产改革而多余出来的职工。到了“一五”计划单位制成型时期，这种统包统配的范围不断扩大，对家居城市的复员建设军人，要根据归口包干的原则将其作为固定职工安置到全民单位。1956年社会主义改造完成后，国家对私营工商业职工也全部采取“包下来”的方针，职工并入公私合营企业或国营企业后，人数统统纳入国家劳动计划，统计为全民单位固定职工，大量工人成为国家雇佣劳动力，拿到了“铁饭碗”（参见表6－4）。在随后几十年的单位制时期里，固定工制度一直是国家劳动人事制度的核心。

---

① 赵履宽主编《劳动科学大辞典》，四川科学技术出版社，1991，第79页。

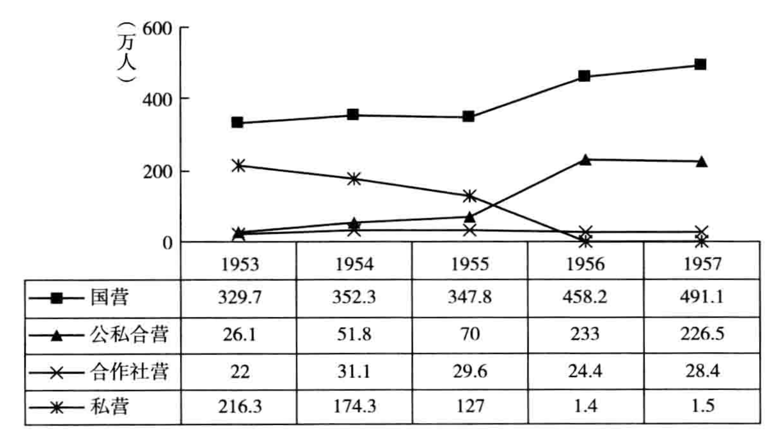
表 6-4 1949~1957 年各经济类型职工人数统计表

单位：万人

年　份	国　营	公私合营	合作社营	私　营	合　计
1949	485.4	10.5	8.8	295.7	800.4
1950	653.5	13.1	25.6	331.7	1023.9
1951	833.9	16.7	45.8	385.1	1281.5
1952	1079.7	25.7	107.7	367.3	1580.4
1953	1302.9	28.0	127.8	366.9	1825.6
1954	1358.8	54.9	178.0	289.2	1880.9
1955	1440.2	89.9	158.6	218.9	1907.6
1956	1879.4	352.6	188.2	2.8	2423.0
1957	1921.9	345.7	180.5	2.5	2450.6

数据来源：国家统计局社会统计司编《中国劳动工资统计资料（1949~1985）》，中国统计出版社，1987，第 83 页。经笔者整理而成。

由表 6-4 可知，在社会主义改造高峰的 1956、1957 两年里，私营企业中大约 99% 的职工被国家“包下来”，数量从 1951 年最高的 385.1 万剧减至 1957 年的 2.5 万。与此同时，国营企业中的职工数量大幅膨胀，短短 8 年，从新中国成立时的 485.4 万猛增至 1957 年的 1921.9 万。到 1957 年，在 2000 多万的工人阶级队伍中，几乎全部是国家雇佣人员。这种情况在工业部门中体现得尤其明显，参见图6-3。



	1953	1954	1955	1956	1957
国营	329.7	352.3	347.8	458.2	491.1
公私合营	26.1	51.8	70	233	226.5
合作社营	22	31.1	29.6	24.4	28.4
私营	216.3	174.3	127	1.4	1.5

图 6-3 工业部门不同经济类型职工人数图

数据来源：国家统计局社会统计司编《中国劳动工资统计资料（1949~1985）》，中国统计出版社，1987，第 83 页。经笔者整理而成。

1950年代开始的国家雇佣是新中国建设社会主义理想国的众多行动之一，意在维护政权稳定以及打造工人阶级主人翁地位。作为生产主体的企业完全没有经营管理的自主权，只能被动执行国家的劳动用工计划，扮演政府行政命令执行者的角色。从这个意义上来说，1950年代的固定工制度实质上与经济无关，更多是一种政府行为，它具有如下几个特点：（1）工人一旦被国家雇佣为固定工，就将被长期雇佣，意味着获得了"铁饭碗"；（2）论资排辈是资源配置的重要方式，工龄是工资和职务晋升的主要依据；（3）工厂内部的等级安排是行政性的，无论是工资还是技术水平等级，都与行政等级相对应；（4）国家在福利供给上承担无限责任，即为固定工提供"从摇篮到坟墓"的资源。当然，在整个单位社会时期，这种福利供给无论在保障力度还是在质量上都不足，但在新中国成立初期对于控制和稳定工人阶级队伍仍起到了较大的作用。

改革开放以来，固定工制度被认为是社会主义大锅饭式的制度安排，是国企生产低效与低质的代名词。其实，在笔者看来，国企生产的低效与低质是多种制度安排共同作用而非用工制度单一作用的结果，比如产权制度（软预算约束）、双重领导架构（导致生产行为政治化）以及完全指令性计划制度（企业毫无生产自主权）等。相反，对于技能形成而言，这种去商品化的固定工制度对当时国企的技能积累起到了重要作用，也有力地推动了当时国家工业化战略尤其是制造业的发展。

从理论上来说，固定工制度对师徒制技能形成的积极作用可概括为如下几个方面：（1）有助于克服人力资本投资的外部性，可以促进国家或企业投资厂内技能培训方式。（2）有利于企业技术的积累和创新。由于工人握有"铁饭碗"，不担心技术升级可能导致的对劳动力的替代，所以会对企业生产技术更新采取积极的配合和参与的态度。同时，这也有助于推动企业对富余的工人进行技能培训投资，以提高其技能水平，从而在生产过程中形成良性创新循环。（3）有助于培养工人对企业的认同和归属感。国家

通过这种去商品化的政策给予了固定工很强的劳动安全感，培养了工人阶级对单位和国家的认同。在新中国社会主义建设过程中，这种被称为单位意识的精神力量对工业化战略的快速推进起到了重要作用。可以说，固定工制度为国企单位在以后几十年里依赖师徒制实现技能形成奠定了最为重要的制度基础。

三 单位福利主义

社会主义改造完成后，中国城市社会基本上形成了双轨性的福利体制，即单位福利与民政福利。单位福利是指由单位组织提供、面向单位职工的福利资源，是一种以企业为中心的社会再分配。民政福利由国家民政部门提供，对象主要是那些未被单位体制覆盖的社会成员，包括未就业的或单位以外的成员。就本书的研究主题来说，与师徒制相关的是单位福利。在内容上，单位福利可划分为劳动保险、生活服务、文化娱乐和福利补贴四个大类，涉及单位职工“从摇篮到坟墓”的方方面面，具体包括工伤或职业病、工伤致残、非因工受伤或得病、非工伤致残、家属受伤或得病、死亡补助、未成年子女死亡补助、产假、退休金、退职金、生活补助、调换工作补贴、粮食补贴、探亲假及其补助、交通补贴、工人家属丧葬费补助、哺乳期女工食品定量补贴、家庭临时困难补助、住房、子女教育、幼儿园和托儿所、职工食堂、职工医院、文化体育设施等。

从福利资源供给主体上来说，单位福利实质上是国家福利：一方面，国家是福利政策与资源的主要供给者，政府根据现实状况制定基本的法规和政策，并为企业单位提供和拨付资金；另一方面，单位组织是国家福利项目的执行者，按照政府的规定具体落实职工的就业、住房、医疗、教育等各项福利保障政策。具体来说，单位福利具有如下几个特征：一是组织区隔性。单位福利依赖于国家自上而下的再分配，所以单位行政等级会对福利产生影响。换言之，不同单位组织之间的福利状况会出现差异。二是身份专属性。单位福利是依附于单位组织的福利资源，只有取得

企业单位职工身份后方有资格享受，一旦脱离单位，那么福利也随之消失。三是福利内容全面。由于单位组织之间存在福利享用的区隔性，在福利项目设计上，不同等级的单位组织提供的规模或许有所差异，但内容上是“大而全、小而全”。由于单位福利以中央财政为经费来源，随着国家雇佣规模的扩大，国家福利开支也不断增加，可参见表6－5。

表6－5 1952～1957年全国职工劳保福利开支情况表

年份	劳保福利开支（单位：亿元）	人均劳保福利费用（单位：元）	相当于工资总额的比重（%）
1952	9.5	61	14
1953	14.5	79	16.3
1954	16.6	88	17.5
1955	17.3	90	17.3
1956	26.7	110	19.5
1957	27.9	113.8	17.9

数据来源：国家统计局社会统计司编《中国劳动工资统计资料（1949～1985）》，中国统计出版社，1987，第83页和189页。经笔者整理而成。

笔者以为，单位福利实质上是与计划经济体制相匹配的一种制度安排，是国家去市场化政策行动的当然产物。因为如科斯所言，单位经济属于一种细胞经济，在生产要素市场以及公共服务市场被彻底消灭的背景下，发展一种“大而全、小而全”的自给自足型组织是国家的理性选择，单位福利则是其中一个选择内容。在功能上，单位福利主义主要体现为如下几点：一是将工人阶级与市场彻底剥离，使工人阶级从依赖市场转向依赖国家；二是有助于工业化战略的快速推进；三是稳定了新中国成立初期的社会秩序；四是增进了工人阶级对单位和国家的认同。当然，单位福利与学术上的福利存在本质区别：前者是建立在一种平均主义基础之上的，而后者是建立在公正和平等主义基础之上的①。在华尔德看来，这种基于平均主

① 可参见成海军《计划经济时期中国社会福利制度的历史考察》，《当代中国史研究》2008年第5期。

义的福利供给模式正是单位亚文化形成的重要原因之一。

对于技能形成而言，一方面，单位福利主义可以吸引大量学徒工进厂参与新中国工业项目建设，满足国家工业化战略对劳动力的需求（企业单位中的学徒工数量在1958年曾急剧上升，具体参见表6-6）；另一方面，福利资源配置过程中的身份专属性则为企业单位中技工与学徒工（或者老技工与新学徒工）之间的矛盾埋下了伏笔。围绕学徒工身份是否属于正式单位工人曾产生一定的争议，这样的争议直到国家在1958年正式出台相关规定强化对厂内技能形成的控制后才逐渐得以平息。

四 作为“制度包”的单位制与师徒制技能形成的国家控制

在资本主义工商业社会主义改造完成后，之前在国营企业中建立起来的生产体制得以全面普及，单位制也随之成型。在单位制这个“制度包”中，统一的工资制度、计划性用工机制、单位福利主义以及双重领导架构成为其中重要的制度安排。在笔者看来，这些制度安排一方面意在体现社会主义的优越性，另一方面更重要的是将全国劳动力动员起来以实现工业化和社会主义强国的建设目标。因而，随着1953年第一个五年计划的制定，完成预定的建设目标成为中央和地方各级政府共同面对的艰巨任务。不过，在第一个五年计划具体执行过程中，完成情况不容乐观。1953年只完成了基本投资建设计划的89.6%，1954年也只完成了约92.4%。在这种情况下，为了服务工业项目建设的需要，种种动员全国各族人民掀起社会主义建设高潮的手段都出现了①。正如1955年1月27日《人民日

① 当时为了动员工人群众的生产热情，除了正式制度设计外，还有各种生产运动，劳动竞赛就是其中一种。对于此项运动，中共中央高度重视，指出“劳动竞赛是发动工人群众的创造性和积极性来从事建设社会主义的方法，是提高劳动生产率和改进生产的动力”，并对此项运动给予了高度评价，认为劳动竞争的大发展对于“保证完成国家建设计划起到了极为重要的作用”（中华全国总工会办公厅编《中国工运资料汇编（一九五五年第一辑）》，工人出版社，1955，第3页）。

报》发表《完成今年基本建设计划的关键》所指出的：一方面“加强计划管理、技术管理、建立和健全责任制”等制度措施将会对完成计划起到重大作用，另一方面更为关键的是“动员千百万群众，反对保守思想，充分发挥潜在能力”，这是完成“一五”计划任务的关键[①]。

在“一五”计划期间，师徒制是满足国家工业化战略对技能劳动力需求的最主要的途径。因此加快师徒制培训进度、强化师徒制培训质量是各级生产主管部门进行生产动员的重要议题。从制度匹配的角度来说，单位制中的相关制度安排主要从以下几个方面推动厂内师徒制的发展并强化国家对技能形成的控制。

（一）集体合作主义取代市场竞争

在市场经济中，作为一种利益主体，同行企业相互之间是存在竞争关系的。这种竞争关系可以反映在多个层面：既表现在产品市场上，也表现在生产资料要素市场上；既可以在价格上，也可以在质量上反映出来。对于技能形成而言，只有企业之间存在市场性竞争关系，所谓的挖人外部性才会对厂内培训模式产生消极作用。而如上文所言，单位制的种种制度设计是去市场化的。国家通过指令性计划手段对企业单位需要的所有资源进行统一调配，同时根据总体规划对企业单位下达生产任务指标。企业单位根据各自的生产任务进行生产，产品则由国家统购。在单位制形成过程中，工业项目建设无论是在选址还是在项目设计上都是由国家统一指导的，属于“苏联式的卓越计划”[②]，这些工业项目所承担的强国使命比其是否能够带来经济效益要重要得多。在这样的制度背景下，企业单位之间呈现全新的关系结构，而这种关系结构从根本上消除了挖人外部性对厂内技能形成模式的挑战。

正如有些学者所言，在单位制的制度架构中，单位组织之间

---

① 中华全国总工会办公厅编《中国工运资料汇编（一九五五年第一辑）》，工人出版社，1955，第83页。

② 罗纳德·哈里·科斯、王宁《变革中国》，徐尧、李哲民译，中信出版社，2013，第46页。

的连接不是通过市场而是完全依赖于政府组织，属于一种行政型治理结构——资源分配行政化、经营目标行政化以及经营者人事任命行政化[①]。单位企业的等级结构不是基于其在市场上的经济表现，而是根据其归口行政部门的等级来进行划分的。从历史上看，国营企业的行政型治理格局从新中国成立之初就开始形成，1956年社会主义改造完成后基本成型。1949 年 10 月，国家相继组建成立了财政部、贸易部、重工业部、燃料工业部、纺织工业部、食品工业部、轻工业部、铁道部、邮电部、交通部、农业部、林垦部、水利部、劳动部、人民银行和海关总署等政府职能部门，归口管理相关企业。1952 年成立国家计划委员会，具体负责编制中长期和年度计划。如此形成了三方分工管制格局：国家计委负责投资立项和生产任务下达，财政部负责拨款，政府主管部门负责生产经营。与此同时，在 1953 年之前实行大区行政区划，全国划分 6 个大区，区下辖省。除华北外，大型国有企业由大区控制。1954 年取消大区行政区划，中央主管部门直接管理大型国有企业。1956 年，中央主管部门和地方省、市、区分级对国有企业进行管理的分工最终形成，加上县及县以下政府部门对集体所有制企业的管理，这样形成了完整的行政治理格局。

单位组织行政治理格局在各级单位组织的数量上得到了集中体现。1953 年，中央直属的企业单位数量约为 800 个，1957 年，数量增长到了 9300 个。1958 年和 1959 年两年间，大批集体企业被改造为国有企业。全国共有 109 万人由商业合作店（组）并入国有商业企业。在全国手工业合作社（组）中，有近 37.8% 转到地方国有企业，大约有 13.6% 转到“准国有”性质的合作工厂，剩下的大部分在 20 世纪 60 年代初期被纳入国有企业经营管理范围[②]。随着政府行政治理格局的形成，中央和地方所属企业单位的用工数量也急剧增长。在 1957 年至 1960 年短短三年间，国营企业

① 李维安：《公司治理教程》，上海人民出版社，2002。

② 转引自杨帆等《利益集团》，郑州大学出版社，2010。

职工总数从2460.6万人剧增至5043.8万人，其中中央单位职工数从769.8万人增至891.9万人，地方单位职工数从1690.8万人增至4151.9万人。在地方单位中，县及县以下单位的职工数从769.1万人增至1703.1万人[①]。

由此可见，企业单位组织实质上是国家机构的延伸，相互之间是一种行政等级关系，这从以下两点得以印证：（1）缺乏最基本的经营自主权，正如科斯等人所言，它们"无法决定生产的产品和数量，没有自主招工权，在生产投入上没有话语权，甚至连雇员的工资都由国家决定，除了名义上的概念，这些国营企业实际上没有一点与企业两字沾边"[②]；（2）多部门产业结构，有些学者称之为M型产业结构，意指单位组织之间完全相互隔离，甚至同产业中的上下游企业组织之间几乎没有直接联系，相互之间基本上完全经由政府机构中转或代办。单位制的此种制度架构起源于苏联所采用的U型产业结构，单位组织不论企业规模大小均为自给自足的主体，且管理权集中于相关政府部门手中。

在单位行政型治理的制度架构中，同业单位组织之间在技能形成上呈现一种新的关系形态，即所谓的集体合作主义形态。这种集体合作主义不但存在于企业之间，而且国家要将之贯彻到工人关系之中，如中华全国总工会时任主席赖若愚所言，"（集体主义）合作是多方面的。技术人员、职员和工人要合作；老年工人和青年工人要合作；老工人和新工人要合作；技术工人和徒工要合作；上下工序之间要合作；前后工作班之间要合作"，而且"兄弟厂矿之间也要合作；不同产业之间也要合作"，通过这种集体主义合作，形成先进者帮助落后者、落后者

① 国家统计局社会统计司编《中国劳动工资统计资料（1949～1985）》，中国统计出版社，1987，第30页。

② 罗纳德·哈里·科斯、王宁：《变革中国》，徐尧、李哲民译，中信出版社，2013，第67页。

追赶先进者的社会主义式竞争格局，进而实现普遍提高[①]。由此可见，国家通过指令性行政治理可以把社会主义企业单位组织之间的关系打造成一种"社会主义竞争关系"——不但不存在资本主义那种"损人利己"的方法，而且在社会主义竞争中还必须要纠正所谓"优胜劣汰"的思想和做法，执行先进帮助落后、落后赶上先进的竞争原则。在这种情况下，企业单位组织之间在技能人才上不但不会面临所谓的挖人威胁，而且还被要求共享先进技能。

（二）社会主义竞赛与技能形成控制

社会主义竞赛是国家鼓励并控制先进企业单位组织和技能熟练工人共享其先进技术的一种重要手段，而广泛在工厂中推进师徒结对、普及师徒制是其基本的手段选择。所谓社会主义竞赛是为了提前实现第一个五年计划而由中华全国总工会发起的全行业性生产劳动竞赛运动。1954 年 1 月 27 日中华全国总工会第七届执行委员会第二次会议通过了《关于动员全国职工迎接中国共产党第八次全国代表大会，开展社会主义竞赛，提前完成第一个五年计划的决议》，由此在全国企业单位组织中拉开了社会主义竞赛的序幕[②]。在单位制时期，社会主义竞赛被赋予了极高的地位，不但《人民日报》《工人日报》等重要报刊连续发表多篇社论进行阐释和动员，而且中共中央做出长文特别批示，认为它是"社会主义建设的一种方法，是提高劳动生产率和改进生产的动力"[③]。所以，1955 年 5 月 29 日《人民日报》刊发《使劳动竞赛成为广大职工的群众运动》的社论，将社会主义竞赛

---

① 赖若愚：《关于劳动竞赛的几个问题》，《工人日报》1955 年 6 月 9 日，载中华全国总工会办公厅编《中国工运资料汇编（一九五五年第二辑）》，工人出版社，1955，第 55 页。

② 直到今天，劳动竞赛依然是中华全国总工会的一项重要活动，例如 2009 年还颁布了《中华全国总工会关于广泛深入开展社会主义劳动竞赛的决定》文件。

③ 中华全国总工会办公厅编《中国工运资料汇编（一九五五年第一辑）》，工人出版社，1955，第 3 页。

定位为“社会主义企业中的党、行政和工会组织的重大政治任务”①。在单位制下，劳动竞赛活动的经验实质上源自苏联在1920至1930年代推广的斯达汉诺夫运动，其实质动机是在不扩大企业自主权的条件下提高劳动强度和劳动生产率，从而“克服中央计划与内涵式增长之间的矛盾”②。对于技能形成而言，笔者认为社会主义竞赛实质上是国家通过控制企业单位组织技能形成过程，解决厂内技能培训的机会主义问题，进而更好地推进工业化战略。

社会主义竞赛的主要目标是“提高技术水平，克服目前我国工业技术严重落后的状况”③，因而从1954年4月开始，中华全国总工会在推广鞍钢经验过程中就明确了将技术革新作为劳动竞赛的基本目标和内容。从具体内容上看，社会主义竞赛包括两个层面：一是学习苏联先进经验，贯彻苏联专家建议，总结和推广职工群众的先进生产经验；二是切实加大技能训练，培养技术工人力量，围绕生产中的关键问题组织合理化建议。社会主义竞赛一般分为三个步骤：首先是根据企业生产现实状况，找出完成计划任务过程中在生产技术和财务上所存在的关键问题，并据此制定车间、工段、小组和个人层面上的竞赛计划；其次是对竞赛过程进行控制和检查，以保障竞赛计划的实现；最后是对竞赛结果进行总结和评比，奖励技术革新者和先进者，并将先进的技术经验在全行业内推广。社会主义竞赛主要包括以下几种操作方式。

第一，同工竞赛，由产业工会组织会同行政管理部门收集和总结同工种先进技术经验并加以推广。具体包括三步：（1）基层工会组织在工厂内广泛采用和推广个别辅导方式，建立师徒制，发动职工群众签订师徒合同、互教互学合同，举办先进经验学校并邀请技能熟练的先进生产者来传授经验；（2）举办先进经验交

① 中华全国总工会办公厅编《中国工运资料汇编（一九五五年第二辑）》，工人出版社，1955，第43页。

② 路风：《国有企业转变的三个命题》，《中国社会科学》2000年第5期。

③ 中华全国总工会办公厅编《中国工运资料汇编（一九五五年第二辑）》，工人出版社，1955，第44页。

流会，组织观摩学习，以便于贯彻全行业性的同工种先进经验；（3）打造热情帮扶和积极学习先进生产经验的气氛，发动先进者热情帮助落后者，落后者要虚心地学习先进者的经验。同工竞赛一方面可以让技能先进者（或先进集体）分享其特殊技能，另一方面有助于在"最短时间内，将绝大部分职工、小组和工作队都提高到现有先进生产者的水平上来"[①]。

第二，厂际竞赛，由工会按照产业或行业分类组织劳动竞赛，分为全国性和地方性两个层次。通过定期交流经验、评比总结，分享先进经验，从而争取在最短时间内把落后企业提高到现有先进水平。换言之，同行业工厂之间只有先进与落后之别，没有资本主义性的竞争，是一种兄弟工厂的关系。通过厂际竞赛，国家意图在单位组织之间打造相互帮扶的理想关系状态，形成集体主义合力以"多快好省"地实现社会主义建设目标。因而，无论先进的行政管理经验，抑或工厂开发的"特殊技能"，都是社会主义的共同财富，理应由所有企业单位共享。

第三，质量运动，在工厂中通过种种措施改进产品质量，主要包括：（1）建立群众性质量检验制度，发动群众力量同出厂废品现象进行斗争；（2）强化厂内工人生产技能和工艺的培训，并使其严格遵守技术纪律；（3）总结和推广提高产品质量的先进经验。在整个质量运动中，发动群众监督意在克服工厂管理中所谓的官僚主义现象，这个措施的效果尚值得商榷。但国家强调的产品质量提升是以工人技能培训为基础、技术纪律为保障的，这在一定程度上促进了厂内技能培训的发展。

第四，合理化建议运动，针对生产关键，召开群众生产会议，发动群众提合理化建议，同时建立合理化建议检查制度，对好的进行表彰，对开展不好的单位进行批评。动员科技工作者、工厂中技术人员与生产工人建立合作小组，研究和总结生产工人的先

---

① 中华全国总工会办公厅编《中国工运资料汇编（一九五六年第一辑）》，工人出版社，1956，第20页。

进经验，并将之形成合理化建议，加快先进经验的推广进度。

除了上述措施外，在社会主义竞赛过程中，国家还通过改善劳工福利（比如劳动保护、儿童照料、生活住宅等）、强化劳动纪律以及工资奖励等措施来动员全体职工参与。为了加强动员效果，中华全国总工会第七次执委会主席团第六次会议通过的《一九五五年工会各项工作要点》，特别要求对先进师徒结对典型事迹进行广泛的宣传，该文件“工会宣传工作要点”第五条规定，要“加强职工群众的业余文化教育和技术宣传工作……要注意对操作规程、先进操作方法和模范师徒关系的宣传”[①]。与此同时，为了保证社会主义竞赛的方向正确性，强调要加强各级党委对运动的领导权，帮助工会组织认真贯彻党的群众路线，动员全民参与社会主义竞赛。

笔者以为，国家通过社会主义竞赛实际上加强了对技能形成的控制，以全民动员的方式将熟练技工或先进工厂的经验共享，以共同提高工业生产效率。在这场运动中，国家的介入起到了明显的动员效果。1956 年，沈阳市有 90% 的工人和技术人员参加了社会主义竞赛，涌现出 3487 名先进生产者和 217 名先进班组。重庆机床厂的金工车间有 64% 的技工突破了工时定额，锻工车间有 83% 的锻工突破了修订以后的定额。1958 年、1959 年，仅在黑龙江省齐齐哈尔市第一、第三工业局和国营第一机床厂、车辆工厂、和平机器厂等 6 个单位中，学徒工提出的合理化和技术革新建议就达 33765 项，其中被工厂采用 8171 项。在这两年的社会主义竞赛中，齐齐哈尔市这 6 个单位中有 3139 名学徒工成为企业生产的突击手、红旗手、先进生产者和技术骨干。对于一些先进的师徒制培训经验，通过各种方式在全国加以推广，如齐齐哈尔市针织厂“红姑娘”学徒工小组就由于其成功的技能培训模式而在 1959 年出席全国群英会并推广其经验。“全国各地工人将定额提高几倍、

① 中华全国总工会办公厅编《中国工运资料汇编（一九五五年第一辑）》，工人出版社，1955，第 23 页。

几十倍的先进事迹不断涌现”，“工人阶级的这种高涨的劳动热情和英勇行为”成为完成社会主义规划目标的保证[①]。

当然，社会主义竞赛除了改进和提高生产技术水平外，也是嵌入整个思想改造和阶级斗争之中的，正如赖若愚所指出的，社会主义竞赛是人民群众自己的事业，“不能脱离政治教育”，其发展应该是与“技术设备和职工技术水平提高相伴随的……（也）是和劳动组织、生产组织改进相伴随的，是和反对官僚主义和保守主义的斗争不可分的”[②]。社会主义竞赛在计划经济体制环境中促进了技能共享，也是对市场经济中所谓挖人外部性的克服，客观上推动了师徒制在工厂中的迅速发展，但这种全民性的生产动员以及工业化参与号召在后来则演变为一种浮夸和生产上的“大跃进”[③]。对于技能形成而言，单位组织之间这种集体合作主义式关系结构是去市场化的，嵌入其间的师徒制不再是单位组织的市场性投资行为，而是与单位组织所承接的其他生产行为一样，成为一种自上而下布置的任务。

（三）工人间关系重构

工厂内的生产劳动过程具有两个层面的内涵：一是生产劳动过程作为物质原材料转换为产品的物理过程，在这一过程中劳动者之间的交往关系是工作合作性质的经济关系；二是生产劳动过程同时也是生产社会关系的过程，生产中不同的工序，工人不同的技术能力、不同的性别、不同的血缘亲疏距离乃至不同的劳动制度安排，都影响具体的生产劳动过程。因而，工人间的关系是影响生产秩序的重要因素，车间内的劳动过程实质上也是一种社会交往过程，工人是处于社会关系中的社会

---

① 中华全国总工会办公厅编《中国工运资料汇编（一九五六年第一辑）》，工人出版社，1956，第41页。

② 赖若愚：《关于劳动竞赛的几个问题》，《工人日报》1955年6月9日，载中华全国总工会办公厅编《中国工运资料汇编（一九五五年第二辑）》，工人出版社，1955，第59页。

③ 周飞舟：《锦标赛体制》，《社会学研究》2009年第3期。

人，“社会交往、他人认可、归属某一社会群体等社会心理因素”[①] 是消除生产过程中不确定性的重要因素。泰勒制就是试图通过对劳动过程的全面控制以克服工人机会主义，同时使工人间的互动关系标准化。

一般而言，工人间的关系可以分为两种类型：一是生活交往关系，是指工友之间日常交往的关系形态，属于工厂组织内的非正式关系结构，影响关系运行的主要因素包括个体价值观、地缘、血缘等；二是生产互动关系，是指工人在生产流程中因不同工种、工序的生产需要而形成的一种关系形态，属于工厂组织内的正式关系结构，工厂中的相关制度安排是管理这种关系的基本机制。在单位工厂中，这两种关系结构交叉混合，共同作用：一方面，生产劳动过程中不同身份的工人（如固定工和临时工）所具有的权力和利益是差序的；另一方面，不同利益取向的工人群体在交往过程中形成派系结构，进而对单位组织内的资源配置、管理方式以及工人行为产生影响。

在社会主义改造过程中，单位被打造成一个既是生产机构，又是单位人赖以生活的社会共同体。在这个国家、单位组织以及工人等主体被压缩在一起的空间中，工人间的关系结构被重新塑造，这对厂内师徒制的运行产生了直接影响。

第一，生活交往关系。社会主义改造在改变工厂劳动人事制度的同时，也对工人间的关系产生了极大的影响。如裴宜理所言，单位制成型后，原来基于地缘形成的地域身份逐渐被单位组织分割了，让位于单位身份[②]。指令性计划经济体制将单位组织打造成一个工人唯一可资依赖的利益主体，因而单位及

---

① 乔治·埃尔顿·梅奥：《工业文明的社会问题》，张爱民等译，北京理工大学出版社，2013。

② 可参见 Perry, Elizabeth, “From Native Place to Workplace: Labor Origins and Outcomes of China's Danwei Systems”, in Xiaobo Lv and Elizabeth Perry (eds.), *Danwei: The Changing Chinese Workplace in Historical and Comparative Perspective*, M. E. Sharpe, 1997, pp. 42–59。

其组织内部设置的班组、段、车间、科室等成为工人交往的主要载体。实际上，裴宜理认为在社会主义改造过程中，单位组织内基于宗法性的一些工人关系结构已经逐渐消失了，比如封建把头被消灭、对传统师徒关系中封建依附性的改造等，取而代之的是工人群体间同志式的关系形态。

较之于裴宜理，华尔德对单位组织内工人生活交往关系的分析更为细致，他认为在单位组织复杂的关系结构背后还隐藏一种庇护性关系，而且此关系渗透到单位工人生活与生产的方方面面。华尔德认为，这种“庇护依赖关系”类型不同于现代西方社会经济组织中的“非正式结构”，是领导者和积极分子合谋建立的，是一种既包含忠诚回报的个人情感性因素，又夹杂“非个人化道德信念以及正式制度角色”的互惠关系网络。这种实用性互惠关系的蔓延是支配共产党社会工厂行为的实际机制，一方面，垂直的效忠关系瓦解了工人阶级团结和自发集体反抗行动的可能，在单位组织内部形成了互相带有敌意的裙带关系；另一方面，它催生了单位内以私下交易和相互帮忙为特征的亚文化。

在理论上，师徒关系属于一种工作关系，是技能传授过程中技工师傅与学徒工形成的互动模式。不过，在实际技能传授过程中，师徒关系往往会成为一种社会交往关系。在单位企业中，师徒间基于私人情感的生活交往关系会成为决定技能传承质量的关键因素——技工师傅对学徒工思想、态度以及人品的认可是决定其传授技能的前提。正是基于这种带有一定宗法色彩的关系形态，技工师傅有权要求学徒工做一些与技能形成无关的杂务甚至私事。国家出台的关于师徒制的正式政策对此也明确进行了规定。1957 年 11 月 16 日全国人民代表大会常务委员会第八十五次会议通过的《国务院关于国营、公私合营、合作社营、个体经营的企业和事业单位的学徒的学习期限和生活补贴的暂行规定的决议》的第六条明确要求“学徒应该尊重师傅的教导”，同时还规定“师傅可以根据不同情况和具体需要，

分配学徒担负一部分技术、业务以外的杂务工作或者其他体力劳动，学徒不得拒绝”。

在单位组织中，师徒关系亲疏对技能传承的影响是有制度基础的。熟人社会形态、父爱主义以及“终老是单位”的生活常态都弥漫着浓浓的乡土气息，单位领导具有类似于传统中国家长制的权威，具有分配资源、监督、评判甚至伦理控制的权力。这些乡土特征为单位组织师徒关系的转变提供了“社会结构性基础”[①]。从这个意义上来说，无论是裴宜理的单位工人身份，还是华尔德的庇护关系，均会投射到师徒关系结构，成为单位关系图式中一个固有组成部分。单位组织中师徒间宗法色彩浓厚的关系结构的形成和作用是建立在师徒之间利益无涉基础之上的。换言之，师徒之间在生产劳动过程中的资源配置以及机会分享上不存在直接的竞争，这是师徒私人化关系能够起到上述关键作用的原因。这种关系结构虽然对技能形成具有影响，但却是脆弱的，一旦制度环境发生变化，师徒间生活交往关系类型对技能传授的功能也将随之发生变化。

第二，生产互动关系。生产劳动过程既是物质资料转换的加工过程，也是生产者相互配合的互动过程。对于单位企业来说，这集中体现在两个方面：一是国家体制和意识形态安排调节了工人间的生产互动关系，例如国家的产权制度、规定工人权利的法律以及指导国家行为的意识形态资源；二是在具体的生产劳动过程中，“生产时关系”除了合作外，还包含权力和利益上的矛盾冲突。当然，影响工人间生产合作关系的因素是多元的，如宏观上的指令性计划经济体制、微观上的岗位设置等。笔者以为，就与师徒制运行及师徒关系的相关性而言，单位组织中的工人身份结构是主要影响因子。

社会主义改造完成后，在单位企业组织中，除了职工队伍

---

① 李汉林：《中国单位社会——议论、思考与研究》，上海人民出版社，2004，第46页。

分为党务和行政两个系统外，工人身份也多元化了。1950年代，所有从事一定社会劳动并取得劳动报酬和经营收入的劳动力都被称为社会劳动者，包括全民所有制单位、各种合营单位、城镇集体所有制单位的全部职工以及城镇个体劳动者、农村集体和个体劳动者等。工人是社会劳动者中的一个类别，包括在基本车间和辅助车间（或附属辅助生产单位）中直接从事工业性生产的工人以及从事厂外运输和厂房建筑物大修理的工人。在身份上，根据劳动人事计划的安排，工人可分为固定工、合同工、临时工三种类型。

固定工，是指经国家劳动部门或组织部门正式分配、安排和批准招收为固定职工的人员。其用工形式，包括出勤的、因故未出勤的，编制内的、编制外的，在国外工作的，试用期间的，以及临时借调其他单位但仍由原单位支付工资的。固定工是国家“包下来”用工政策的具体实践，主要招收的对象包括具有一定技术特长的人员，大专、中专、技工学校毕业生，以及复员建设军人。固定用工政策适用于所有全民所有制单位，包括1956年完成社会主义改造后的私营工商业职工，他们被并入公私合营或国营企业后，人数统统纳入国家劳动计划，统计为全民单位固定职工。不过在1950年代后期，国家曾着手进行改革用工制度的尝试：一方面制定相应的措施，改进固定工制度，即在企业、行业和地区之间开展劳动力的平衡调剂，实行定员定额管理，对企业富余人员、职工，按编余人员做退职处理，鼓励失业人员自找职业，自谋生活出路；另一方面为搞活用工制度，在部分企业中试行两种劳动制度，要求企业多用合同工、临时工，少用固定工。但到了“文化大革命”时期，固定用工政策又被强化了，随后几十年中，凡用国家劳动计划指标从社会招收的人员都实行固定工制度。

合同工，是指在用工制度改革中试行的在国家劳动计划以内通过签订劳动合同考核录用的职工。其招工对象，包括矿山、交通铁路部门使用的轮换工和建筑业使用的合同制工人。

国家推行合同工政策一方面是出于固定用工机制的弊端，另一方面也是国家意图多快好省地实现工业化战略的努力。合同工政策的实施使新增工人数量大幅度提升，在1958年“大跃进”运动中，仅江苏一个省的矿山、冶炼、钢铁企业增加30万人左右，机械行业增加50万人左右，这些新增工人主要来自农村，来自城市的较少。来自农村的劳动力虽然是合同工，但对其实行的是亦工亦农政策。合同工政策使工人能进能出，比较灵活。但在“文革”期间，“多用合同工、临时工，少用固定工”被批判为修正主义，并规定对在岗的合同工、临时工一律不予辞退，已被辞退的还要给予复工，两种劳动制度被迫停止试行。

临时工，是指根据国家劳动计划，经各级劳动部门批准临时使用，到期可以辞退的人员，包括从事季节性、临时性生产和服务工作的人员。临时工的特点是适应生产工作经常变化，比较灵活，不包也不养，可进可出。在新中国成立初期，工矿企业使用临时工比较普遍，但由于没有统一的临时工管理制度，使用比较混乱。1952年，中央人民政府政务院发布《关于处理失业工人办法》，对临时工制度进行社会主义改造，对企业使用临时工的行为进行了严格限定：凡在各国营、私营企业担任经常性生产的临时工，应一律改为正式工，以后一切经常性生产工作，一律不得雇用临时工，只有经常生产以外的临时性的工作才能雇用临时工。这是新中国成立后第一次对临时工进行整顿并将从事经常性生产工作的临时工转为正式工。1961年、1962年、1965年中共中央、国务院又先后多次发布有关临时工使用范围和管理的规定，对临时工的管理逐步加强。不过，在实际执行中，出现了较为普遍的政策背离现象。由于招工计划指标紧张，企业便大量使用长期临时工，临时工人数越来越多，一些单位不断私招乱雇，或以临时工名义长期使用。

在单位社会时期，工人身份结构差异并不局限于组织内部，它是一种社会化身份，实质上是政府行政等级体系在企业

组织中的折射。在固定工、合同工及临时工之间，其身份界限是相对封闭的，除非国家强制干预，否则很难实现身份转换。工人身份等级意味着工人群体在资源获取、福利享有权利以及劳动安全上存在不同，导致工人群体在社会交往、单位认同以及行动方式上存在较大差异。就师徒制而言，这种身份结构对其运行影响较大，因为工人身份结构间的等级区隔是维系技能传授过程中师徒关系稳定融洽的基本机制——在一定程度上消除了市场经济条件下技工师傅的“教会徒弟、饿死师傅”的顾虑，同时维持了技工师傅在等级体系中的权威。而一旦这种身份结构被打破，会引发师徒关系的调整，进而影响师徒制的运行。1957 年前后发生的技工师傅反对学徒工升级过快，以及学徒工群体在身份转换预期遇挫后的反抗行为，使学徒工身份转换问题在其中得到了较为充分的体现。

至于学徒工，在企业单位组织中其身份较为复杂。一般而言，学徒工是指在熟练工人指导下，在生产劳动过程中学习生产技术、享有学徒工待遇的人员。大部分学徒工在被招收后，是需要签订劳动合同的。但在实际上，出于新中国成立初期国家推进工业化优先战略的需要，学徒工多被企业单位作为将来的正式固定工进行培训，只要通过考核即可升级为正式工。在这种情况下，学徒工形成了事实上的双重身份：一方面，学徒工暂以合同工身份跟随具有正式工身份的技工师傅从事技能学习，同时，在地位、工资以及福利享有资格上与正式工存在很大差异；另一方面，学徒工又以未来固定工身份在企业单位组织中进行技能学习，以及从事辅助性劳动生产。因此，被企业单位招收的学徒工群体存在转正的预期，这是其接受当下低廉的劳动力价格和福利水平并积极参与技能学习的重要激励。

第五节 单位制成型后的师徒制演化轨迹：跃进、多元及调适

国家通过对师徒制的社会主义改造，实现了工人身份以及企

业治理的国家化和去市场化：一方面建构了师徒制运行的新制度环境，即单位制，从而为以后几十年里师徒制在国企中的顺利运行奠定了匹配制度基础；另一方面成功地将企业单位组织的技能形成纳入国家计划体系，实现了对师徒制从制度设置、传授内容以及传授过程的全面控制。在国家的干预和推动下，企业单位组织中的师徒制历经规模跃进、模式多元化以及矛盾调适的发展阶段，并且新学徒制技能培训体系逐步建成。

一　师徒制的规模跃进

从新中国成立初期开始，为了满足国家工业化优先战略，国家通过多种手段（参见本章第三、四节）动员各工矿企业大力发展职工教育，师徒制作为职工技能教育的一种手段随之逐渐发展起来。当时，全国很多省份的工矿企业从社会上大规模招收学徒工，通过组织师徒结对、小组培训或举办训练班等方式，抽调技术熟练工人和工程技术人员讲授技术理论知识与生产操作要领，利用现有的场地设备进行岗位实训，成批地培训学徒工。比如从1953年开始，黑龙江省为了满足大规模工业建设项目对技能劳动力的需求，就已经将师徒制培训列为技工培训计划的重要组成部分。其中一些工业项目较多的城市，如哈尔滨和齐齐哈尔市，在当地劳动部门的组织下，在国营企业和规模较大的私营企业中普遍推广师徒制，采用以师傅带徒弟、短期学徒培训等方式，推动厂内师徒制培训工作的开展，“一五”期间，仅哈尔滨市就培训学徒工23734人。

从全国范围来看，师徒制规模跃进式发展是在社会主义改造完成之后，1956年至1960年，工业企业中学徒工的数量从1956年的27.1万人激增到1960年的195.1万人。其中尤其值得注意的是，仅1958年当年学徒工数量就从1957年末的29.4万一下子猛增至223万人，学徒工规模的跃进实质上也是工业“大跃进”的直接反映。具体数据可参见表6-6。

表 6－6 1952～1960 年工业企业工人与学徒工数量

单位：万人，%

年份	工人	学徒	学徒与工人数比
1952	365.9	22	6.01
1953	417.1	26	6.23
1954	437.6	21.6	4.94
1955	416.7	12.7	3.05
1956	497.6	27.1	5.45
1957	535.2	29.4	5.49
1958	1807.7	223	12.34
1959	1441.5	230.7	16.00
1960	1552	195.1	12.57

数据来源：国家统计局社会统计司编《中国劳动工资统计资料（1949～1985）》，中国统计出版社，1987，第 39 页。经笔者整理而成。

由表 6－6 可知，1956 年社会主义改造完成后，工业企业中的学徒工数量大幅度增长，从 1957 年的 29.4 万人猛增至 1958 年的 223 万人，1959 年又增长至 230.7 万人，增长近 7 倍。不仅如此，学徒工数量占工人数量的比例也增加，从 1957 年的 5.49% 增长 1958 年的 12.34%，1959 年更达到 16.00%，这种增长趋势从图 6－4 可以更直观地体现出来。

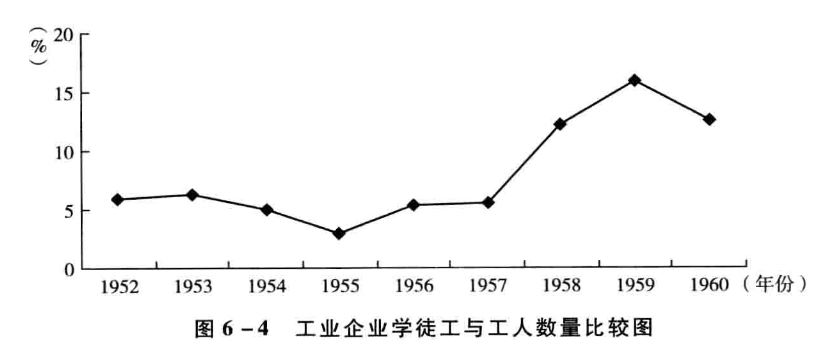


图 6－4 工业企业学徒工与工人数量比较图

数据来源：国家统计局社会统计司编《中国劳动工资统计资料（1949～1985）》，中国统计出版社，1987，第 39 页。经笔者整理而成。

除了工业制造业外，1956 年以后运输业中的学徒工数量也取得了较快增长。以铁路运输业为例，1957 年学徒工数量只有

0.7 万人，1960 年则增加到 7.9 万人，增长十倍多，参见表6－7。

表 6－7　1954～1960 年铁路运输业工人与学徒工数量表

单位：万人，%

年　份	工　人	学　徒	学徒与工人数比
1954	31.6	0.6	1.90
1957	39.3	0.7	1.78
1959	62.8	6.1	9.71
1960	68.8	7.9	11.48

数据来源：国家统计局社会统计司编《中国劳动工资统计资料（1949～1985）》，中国统计出版社，1987，第 49 页。经笔者整理而成。

笔者以为，学徒工规模跃进发展的重要原因在于全能型单位制的建立为之提供了良好的制度土壤，这也是各地方企业单位组织能够如此大规模招工的一个基本前提（即所谓的软预算约束）。当然，1956～1960 年，工人和学徒工规模跃进发展的一个重要的历史背景是工业“大跃进”运动，换言之，学徒工数量急剧膨胀是与当时国家的工业“大跃进”运动一脉相承的，不过工业“大跃进”运动之所以能够发动起来，单位制无疑是重要的动员手段。1957 年 11 月 18 日，毛泽东在莫斯科举办的各国共产党和工人党代表会议上，提出中国要用 15 年左右的时间在钢产量等方面赶上英国的目标，由此拉开了工业“大跃进”的序幕。“大跃进”运动改变国家制定国民经济社会发展计划的方式：改变过去那种立足上年度实际情况制定下年度计划的方法，而采取倒算的方法，即先定 15 年赶超的目标，然后再制定五年计划和年度计划。而且国家规划未来经济思路也发生了很大变化。1958 年国家经委撰写了《让中小型工厂遍地开花的一些设想》，指出全国各级城市都要掀起兴办工业的浪潮，地方要“有什么资源就办什么工业，每一个县都不应该有空白”。与兴办工业浪潮相伴随的是，各地方招工需求的急剧膨胀。1958 年 6 月，中共中央下放招工审批权，这使得职工

队伍迅速膨胀。1958 年末全国国营、公私合营、事业和国家机关的职工总数为 4532 万人，比 1957 年末增加 2082 万人，其中县级企业新增加职工 1100 多万人①。所以在这段时期里，城市工业学徒工数量才呈现表6－6所示的那种超乎寻常的爆炸式增长。

工业“大跃进”导致“三年暂时困难时期”（1959～1961 年）经济严重衰退。所以，1961 年初，国家决定对国民经济进行“调整、巩固、充实、提高”，并大幅度精简职工和城镇人口，在以后的两年多时间里，1800 多万职工被精简到农村。在这样的背景下，大部分企业单位停止招收学徒工，1963 年，哈尔滨市所有企事业单位新招收的学徒工只有 882 人。全国的学徒工数量急剧下滑，1960 年工业企业中学徒工数量为 195.1 万人，1961 年则骤降到 65.2 万人，1962 年又下降到 20.5 万人，1963 年进一步减少至 14.3 万人。在铁路运输业，这种变化趋势更为显著，1960 年该行业的学徒工数量为 7.9 万人，1961 年骤降至 1.7 万人，1962 年还剩 0.5 万人，在 1963～1965 这三年里，铁路运输业中则完全没有了学徒工②。“文革”时期，工厂中师徒制的发展也出现了混乱，每年工厂招聘的学徒工数量波动很大，比如 1973 年全国企业单位学徒工数量为 110.2 万名，1974 年一下子降到 56.7 万名，1975 年则增加到 83.5 万名。直到“文革”结束后，从 1976 年开始，全国企业单位的学徒工数量才开始逐步常态化，师徒制也进入较为稳定的发展轨道，这种状况一直延续到 1983 年国家开始逐步推行“先培训、后就业”的用工政策，具体可参见表 6－8。

① 国家计委党组、劳动部党组：《关于 1958 年劳动工资基本情况和 1959 年劳动工资安排意见的报告》，载《建国以来重要文献选编》第十二册，中央文献出版社，1996，第 359～360 页。

② 国家统计局社会统计司编《中国劳动工资统计资料（1949～1985）》，中国统计出版社，1987，第 49 页。

表 6－8　1976～1985 年工业企业工人与学徒工数量表

单位：万人，%

年　份	工　人	学　徒	学徒与工人数比
1976	2125.4	117.2	5.51
1977	2232.9	125.1	5.60
1978	2186.1	118.6	5.43
1979	2188.8	161.7	7.39
1980	2223.4	221.5	9.96
1981	2318.5	218.5	9.42
1982	2396.9	163.9	6.84
1983	2459.8	112.5	4.57
1984	2475.2	91.6	3.70
1985	2582.5	98.8	3.83

数据来源：国家统计局社会统计司编《中国劳动工资统计资料（1949～1985）》，中国统计出版社，1987，第 39 页。经笔者整理而成。

由表 6－8 可知，在单位制成型时期里，工业企业的学徒工数量稳定增长，师徒制也步入有序发展阶段。但是我们也看到，师徒制的这种演化趋势受国家用工政策影响极大，从 1983 年开始，学徒工数量慢慢减少，师徒制也逐渐萎缩，出现了危机。在不同行业中，师徒制规模呈现类似的发展趋势。比如在铁路运输业中，1980 年学徒工数量为 6.0 万人，1981 年为 6.8 万人，1982 年为 5.6 万人，1983 年为 7.3 万人，1984 年降至 6.1 万人，1985 年又降至 5.5 万人。在招收学徒工数量较多的建筑业中也是如此，1985 年底，全国各地区建筑行业中工人总数为 374.7 万人，学徒工只有 10.1 万人，工人与学徒工之比高达 37：1，学徒工占工人数量的比例只有 2.70%，低于全国 3.82% 的平均水平[①]。由此可见，在单位体制下，企业师徒制发展状况与国家具体的用工政策以及宏观的经济发展战略密切相关。在某种程度上，甚至可以说企业单位组织对其师徒制技能形成过程并没有实质性的控制权，而是与企

① 国家统计局社会统计司编《中国劳动工资统计资料（1949～1985）》，中国统计出版社，1987，第 69 页。

业其他自主权一起被行政化了。

二 师徒制技能形成的模式多元化

随着学徒工规模的跃进，企业单位组织内的师徒制技能形成也发展出多元化的模式，一方面通过多种方式以满足工厂快速增长的技能劳动力需求，另一方面通过弹性方式以激励师徒制的顺利展开。具体而言，企业单位工厂中的师徒制技能形成模式主要包括以下几种。

第一，委托培训，是指利用大型企业的生产技术、机械设备和技术力量，为其他工厂的学徒工提供技能培训的一种方式，属于一种国家主导下的厂际间技能帮扶共享行动。在操作上，委托培训由国家劳动部门牵头组织并下达培训任务：先从不具备培训条件的企业中选拔学徒工，然后委托给有培训能力的大企业代培技术工人，并由接受培训的企业支付相应的培训费用。在培训期间，采用的依然是师徒制技能形成方式，由代培单位选择优秀的老工人当师傅，签订师徒合同，实行包教包学，培训期满合格后优先录用为正式职工。

基于这些特征，在1950年代委托培训被誉为一种新型学徒制度，是废除旧社会剥削压迫师徒制的替代制度。从委托培训的组织主体来看，委托培训是一种政府行为，分为中央和地方两个层次。前者主要是指国家部委组织的委托培训活动，对学徒工和企业的选择是全国性的；后者主要是指地方政府职能部门（主要是劳动局）组织的委托培训活动，主要对象是本地学徒工和企业。这些委托培训既有本地企业之间的技能互助，也有在省际展开的企业联姻；既有统一组织到苏联工厂中接受培训，也有帮助社会主义兄弟国家代培技能工人，比如黑龙江省劳动局在“一五”期间组织省内一些大中型企业为朝鲜、蒙古国等国家代培了160名技术工人。

在中央层面上，1959年，在国家第一机械工业部、轻工部和铁道部等部门的统一安排下，仅在黑龙江省就选拔10万名工人，

分别派到北京、天津、辽宁、上海等地的企业进行委托培训。地方层面上的委托培训活动则更加活跃，1957～1962 年，作为工业大省的黑龙江省通过厂内师徒制方式为兄弟省份累计代培技术工人近 20 万人，其中仅齐齐哈尔钢厂为湖北、内蒙古等 25 个省（区）市的 64 个钢铁厂代培生产急需的技术工人 3542 名。在工业、交通和基本建设方面，1957～1959 年，黑龙江的企业采用“就地取材”招收学徒工，经技术培训合格后无偿向外省（市）输送技术工人 6 万余名，先后支援四川、甘肃等 23 个省（市）的城市企业生产建设。另外，除了在同行业企业间展开以外，委托培训在不同行业的企业之间展开。比如 1953 年，哈尔滨量具刃具厂、东北轻合金加工厂就委托哈尔滨车辆厂、电缆厂等企业培训了 54 个工种的 545 名技术工人。这种委托培训的逻辑是工种类似则技能相同，就可以进行技能互助。不过，从 1962 年开始，这种新型的师徒制技能培训方式随着经济调整、企业精简工人，规模逐渐减小了。“文革”期间，委托培训方式中断。从 1978 年开始，委托培训继续展开，但一般不经由国家劳动部门统一安排，而是成为企业自主行为——采用相互挂钩的方式委托培训。

1950 年代，委托培训作为新型学徒制的技能培训方式为国家工业建设做出了重要贡献，成为企业技能形成的重要方式。从技能形成理论来看，委托培训属于一种技能共享和互助行为，其展开是需要制度基础的：一是同行业企业之间的关系非竞争化。在单位体制下，无论是产品市场还是劳动力市场均被取消，国家对所有企业单位组织进行统一指令管制，集中表现在劳动力分配使用计划、后备技术工人培养计划（包括学徒出师人数、新招人数和在培人数，指标同时列入职工人数计划指标内）、劳动生产率计划、工资福利计划等几个方面。在这样的制度背景下，企业之间没有市场竞争关系，所谓的挖人外部性并不存在，因此同行企业之间甚至不同行业的企业之间的技能互助行为方能出现。二是企业行为行政化。单位体制下的企业组织扮演两种角色，即国家工业化战略的执行者和国家管制的代理人。作为国家力量的延伸，

企业单位组织的人事及生产资料资源均受到国家控制，其技能形成同样如此。国家不但对厂内师徒制技能形成的规模、计划以及过程进行计划控制，而且对厂际间的技能形成互助行为也进行控制。委托培训就是在国家组织动员下，由政府相关部门统一操作的。对于企业来说，它属于一项必须执行的政治任务；而在国家看来，这种企业间的兄弟般互助情谊是社会主义工厂不同于资本主义的优越性的体现。

第二，半工半读，这是厂内师徒制技能形成的社会性演化，也是当时国家“工读结合”思想的现实体现。所谓半工半读是指在技工培训过程中，将学校学习和工厂技能培训结合起来，实现工学一体。1958 年天津国棉一厂办起全国第一所半工半读学校，随后在全国先后兴起了三次半工半读的教育实验浪潮。不过，到了“文革”时期，受极“左”思想的影响，工学结合的教育方式被认为过于重视教育功能，是一种资产阶级职业教育。在这种背景下，半工半读运动开始偏向强调劳动生产，并逐渐忽视教育本身的规律，最终发展为规模庞大的上山下乡运动。“半工半读”也彻底演化为一场思想改造运动，其技能形成色彩被破坏殆尽。直到 1971 年，随着中等职业学校逐渐恢复招生，这种半工半读制度才开始恢复。

1950 年代兴起的半工半读制度与德国的双元学徒制具有诸多类似之处。在半工半读制度下，许多技工学校既是学校，又是工厂；学校既培养学生，也生产产品；学生既学习理论，也参加劳动。接受技能培训的工人其身份与学徒工类似，既在劳动过程中学习生产技能，又接受学校教育，因而通常被称为“学工”。半工半读制度的操作过程更能体现出其是师徒制的变形：学生以学工身份进入车间参与劳动，即根据专业不同以学徒工身份固定在岗位上，通过岗位实训学习技能。对于提供实训岗位的工厂来说，一方面学工可以作为未来企业技术工人的人才储备，比如 1958 年天津电子仪器厂招收半工半读的学工约为 700 名，1962 年 11 月毕业后留在工厂工作的学工共有 455 名，约占 65%；另一方面可以

节约工厂的劳动力开支。半工半读制的经费不用学工承担，一般有两个来源渠道：一是摊入生产成本，通过编制开支预算计划由国家财政下拨经费；二是来自厂长基金，即使用超过计划数额的部分按一定比例奖励给企业的利润。学工的待遇是参考学徒工的，一般没有工资，只拿生活津贴，其标准按照当地或者本行业一般低级职工的伙食费另加少数零用钱计算规定。比如天津电子仪器厂的学工其入校待遇与普通学徒工一样，第一年生活费为 13 元，以后逐年增加一点。

对于参加半工半读的学工来说，未来的劳动安全为其学习特殊技能奠定了基础。虽然在国家劳动力统配政策背景下，技校学生的未来雇佣是行政性安置，但通过半工半读可以鼓励学生学习和钻研某个行业的特殊技能。1964 年天津电子仪器厂参与半工半读的学工共有 353 人，占全厂生产工人总数的 59.6%[①]。由此可见，半工半读制实质上有利于工厂技能尤其是特殊技能的积累。虽然毕业的学工有所“流失”，部分外调到别的企业，但无论是从培训方式还是培训过程，都可以看到师徒制演化的痕迹，它是学校教育与工厂学徒实训的嫁接联合。其实在德国双元学徒制中，受训学生流失现象也较正常，比如 1975 年，德国双元学徒制培训的学生总数为 352808 人，其中留在培训企业的占 52%，48% 的学生流出培训企业。1984 年，毕业的学徒总数为 419689 人，其中流出培训企业的占 37%，留在培训企业的占 63%[②]。不过由于培训教育成本的福利化，这种流出现象并没有对德国双元学徒制产生多大的冲击[③]。这与单位制时期半工半读所处的企业治理机制及其

① 转引自陈俊兰《1949～1965 年中国学徒制政策研究》，《教育与职业》2012 年第 8 期。

② 转引自陈俊兰《1949～1965 年中国学徒制政策研究》，《教育与职业》2012 年第 8 期。

③ 具体讨论参见孟钟捷《德国劳动关系演进中的里程碑》，华东师范大学博士论文，2005 年 11 月；王星：《从管制到去管制化：英国学徒制演化的社会学分析》，未刊稿。

对挖人外部性处理的方式大同小异。

半工半读式技能形成方式有利于增强职业学校培训的生产针对性，当时普遍执行的所谓“三对口”原则即是体现：学校规模大小与工厂的生产任务对口，设置的专业与工厂的产品对口，以及各个专业的人数与各车间的需求对口。从技能形成方式来看，半工半读是厂内师徒制与职业学校教育的嫁接，带有强烈的西方现代学徒制色彩。不过，值得注意的是，大多数实行半工半读制度的是所谓的校办工厂，即工厂与学校一体化，两者都属于企业单位制的组成部分，这实质上为半工半读制在工厂的成功开展奠定了制度基础。因此，单位体制下的半工半读制显然与今日中国很多职业学校安排学生去工厂以“半工半读”名义做廉价劳动力存在根本差异。

1950年代，国家工业化进程加速推进，对技能劳动力的需求也愈加强烈。很多企业单位在师徒制技能培训基础上进行方式创新，创造了多种技能传授手段，比如“三包”（包思想、包技术、包生活）培训法、“现场传授”、“能者为师”、“实地参观”、“分工包干”、“跟班学习”等，以此来提升技能培训的速度和效率。正是这种一味追求效率的做法，在工厂实训过程中，引发了技工师傅的不满，也影响了师徒制的技能形成秩序。

三　单位体制下师徒制技能形成过程中的矛盾

第一个五年计划期间，是国家工业化加速阶段，也是单位制成型时期。如上文所言，单位制为厂内师徒制的顺利运行奠定了制度基础。不过，在1950年代工厂师徒制规模跃进的过程中，师徒制技能形成实践出现了师徒关系不和以及学徒工抗争等现象。这些问题影响了企业单位组织师徒制的技能形成质量，引起了中央政府的高度重视。1957年9月26日，周恩来总理在中国共产党第八届中央委员会第三次全体会议上所做的《关于劳动工资和劳保福利问题的报告》中特别指出师徒制培训中的问题，并强调改革现有师徒制建立新学徒制的必要性。具体而言，在单位制逐渐

成型后，1950 年代工厂师徒制运行过程中的矛盾不再是宏观层面的制度匹配问题，而更多是微观车间中的主体互动问题，这主要表现在以下几点。

第一，学徒工技能培训学期太短。如上文所言，1950 年代中后期出现的社会主义全局性冒进势头导致产业工人、技术工人紧缺。而师徒制由于培训周期长、培训效率不高，与当时的国家需求存在较大的缺口和冲突。在这种背景下，很多企业为了完成国家下达的生产任务，一方面大规模招工（参见表 6－6），另一方面不断压缩师徒制培训周期，加快培训效率，提高技术工人的供给速度。所以当时大多数学徒工只学习半年、一年或者三个月，少数学习时间较长的也只有一年半或者二年。1957 年 8 月，齐齐哈尔车辆厂对新招入厂的 4024 名学徒工，普遍只培训 7 个月，然后 70% 的学徒工就以初级技工身份直接参与生产。在齐齐哈尔和平机器厂更是采用所谓的“三包”（包思想、包技术、包生活）方法，仅用 4 个月就培训 1211 名学徒工。对于这种技能培训冒进的情况，时任劳动部部长的马文瑞不无忧虑地指出：

> 这从当时急需补充大量新工人的情况来说，采取这种短期培养的办法也是难免的。但是，从长远来说，学徒的学习期限过短，毕竟会造成新工人的质量不高。实际情况也正是这样，许多学徒在出师以后仍然不能够离开师傅独立操作，许多青年工人只会在一个简单的工序上操作，一旦改变工序或者更换工作物，就不会操作了，遇到机器故障和技术上的难题，更是束手无策，并且，青年工人所造成的次品、废品和发生的事故，也是比较多的（《关于“国务院关于国营、公私合营、合作社营、个体经营的企业和事业单位的学徒的学习期限和生活补贴的暂行规定（草案）”的说明》）。

第二，考工升级速度过快。对于师徒制技能形成来说，技工师傅与出师学徒工之间保持一定的等级序列是维系传授秩序非常关键的因素。换言之，出师学徒工在岗位设置以及工资待遇上要与技工师傅保持一定的差距，短期内不能威胁到技工师傅的地位，或者说即便没有

威胁到技工师傅的地位，也不能让技工师傅感到不平衡，否则，在师徒制技能培训过程中，就会导致技工师傅不满及不愿意传授技能。

1956年6月，在劳动部门的统筹领导下，全国按产业、按部门逐步建立起涉及上万工种的技术等级标准，并全面推行考工定级和考工晋级制度，规定技术等级的数目（通常八级，或在八级之内），确定各等级的技术要求。在这个基础上，工人技术等级和工资等级实行全国统一的八级工制。当时，学徒工经过在厂培训后即可转为正式工人，从拿学徒工津贴转为赚取等级工资，并享受固定工所拥有的工资福利待遇。正常情况下，学徒工一般为一级工，可在1950年代中后期，普遍存在学徒工升级过快的现象，“一般的一出师就是三级工、至少二级工，再过二、三年又升为四级工、五级工”[①]。很多机械制造工厂的学徒工晋级速度非常快。在南京公私合营机械厂，1955年1月至4月共招收学徒工411名，在当年7月就举行了一次技能升级考试，有27名直接升为二级工，占比约为6.6%。升为三级见习工239人，约占58%。升为二级见习工127人，约占31%。未升级的只有18人，仅占总数的4.4%。1955年12月，又有336人参加考试，其中升为三级工的有30人，约占9%。升为二级工的有101人，约占30%。升为三级见习工的有81人，占24%，升为二级见习工的有123人，约占37%。未升级的、原为一级学徒工的只有1人。由此可见，当时学徒工的升级速度很快，且升级面也广泛[②]。

对于师徒制技能培训而言，学徒工升级过快虽然能迅速缓解技工短缺，但也带来两个方面的影响：首先是导致技能培训质量下降。1950年代，尽管经过职工业余补习教育，工人的文化素质有了普遍提高，但总体水平依然较低，由表6-9可以看到，从1952年开始，一直到1959年，大部分职工参加小学扫盲班，1952年时其比例高达92%，即便是7年后，这个比例依然高达71%。参加高中中专班的比

① 马文瑞：《关于“国务院关于国营、公私合营、合作社营、个体经营的企业和事业单位的学徒的学习期限和生活补贴的暂行规定（草案）”的说明》（议字〔1957〕第8号，1957年11月16日）。

② 赵志良、陶冶成：《从一个厂的情况看学徒制度》，《劳动》1958年第1期。

例极小，参加大专班的在1958年之前根本没有，直到1959年才开始出现，且比例不足1%。由此可见当时职工文化程度普遍较低。

表6-9　全国职工参加业余补习教育人数统计表

单位：万人

年　份	参加补习人数	其　中			
		小学扫盲班	初中初技班	高中中专班	大专班
1952	298.9	274.5	24.4		
1953	304.8	265.0	39.5	0.3	
1954	369.3	293.8	73.8	1.7	
1955	418.8	316.0	100.4	2.4	
1956	502.3	413.4	83.0	5.9	
1957	763.0	529.2	233.8		
1958	1200.0	890.0	310.0		
1959	1682.4	1194.6	395.7	75.3	16.8

数据来源：国家统计局社会统计司编《中国劳动工资统计资料（1949~1985）》，中国统计出版社，1987，第108页。经笔者整理而成。

这些文化素质较低的学徒工被招到工厂后，如果不经过长期、系统的师徒制培训往往无法从事生产。因此，当时过快的学徒工升级速度导致出师的学徒工不但缺乏全面知识，甚至连操作技能都欠缺，有些学徒工虽然被评为技工但尚不能独立从事生产。

其次是助长浮夸生产风气，影响师徒关系融洽。升级速度过快导致青年学徒工很快获得与多年从事生产的技工类似的待遇，使其思想态度出现偏差，影响了师徒团结。正如劳动部部长马文瑞所言，这“使得许多学徒和青年工人产生了骄傲自满情绪，他们往往满足于简单的操作技能和一知半解，而不去努力钻研提高技术，甚至瞧不起老工人，不能够和老工人很好地团结合作”[1]。而且工人升级过快引发的劳

① 马文瑞：《关于“国务院关于国营、公私合营、合作社营、个体经营的企业和事业单位的学徒的学习期限和生活补贴的暂行规定（草案）”的说明》（议字〔1957〕第8号，1957年11月16日）。

动力流动在产业之间发展不均衡，导致很多年轻人产生重工轻农的观念，“只愿意当产业工人，不愿意当农民”，从而影响国家产业整体发展。

第三，学徒工待遇偏高。1950 年 6 月中央人民政府政务院颁布的《关于开展职工业余教育的指示》规定给予学徒工一定的津贴，这既是国家社会主义优越性的基本体现，也是国家激励学徒工技能学习积极性、稳定师徒制技能形成秩序的基本措施。学徒工考核转正后即可享受固定工工资待遇，但如果转正学徒工待遇偏高，就会引发在厂技工的不满，影响技能传授秩序。国家统计局 1956 年工业统计年报显示，当时全国大型工业企业学徒的月平均生活补贴为 28.65 元。有些城市的学徒生活补贴标准达 35 元、39 元，个别的甚至高达 48 元。以江苏省部分国营厂矿企业为例，一级学徒 24 元，二级 27 元，三级 31 元，四级 37 元；地方工业一级 18 元，二级 21 元，三级 24 元，四级 28 元。在 1957 年工资改革后，不管学徒学习期限长短，一律按技术标准和学徒工技术水平评定等级。

学徒工技能培训期短且升级速度过快，使很多满徒后转为技工的学徒工不能胜任生产工作。学徒工一进企业就端“铁饭碗”、拿高工资，一方面不利于调动其学习技术、钻研业务的积极性，出现“徒弟不肯学”的现象，另一方面也打乱了师徒之间所固有的等级结构，引发技工师傅的不满，出现“师傅不愿教”的问题。与此同时，一些低成本劳动密集型行业，如手工业、服务性行业，本能够招收大量学徒工，但由于学徒工的待遇过高，这些行业不愿意招收和培养学徒。所有这些现实问题成为国家再次介入师徒制并在工厂中创建新学徒制的直接缘由。当然，今天看来，笔者以为，国家介入与当时下放招工权、简化招工手续导致的盲目招工现象有直接关联。“一五”期间，用工权下放不但导致城市职工人口膨胀，就业压力增大，而且使国家工资开支急剧增加。在这种背景下，延长学徒期限，压低学徒工待遇，无疑是国家减负的重要手段。

四　国家介入与师徒制运行矛盾调适

为了克服师徒制运行过程中的矛盾，提升培训质量，国家开始介入并从多方面入手建构新学徒制。国家首先试图解决的是培训周期过短问题。1957 年国务院下发《关于学徒（练习生）是否按期转为正式工人问题的通知》，指出：各企业、事业单位应自愿规定学徒期限满之日起，一般的延长学习期限一年至一年半。具体延长时间，由各企业、事业单位根据这一原则与所学技术的繁简程度及生产需要情况自行确定。同年，国务院开始对企业师徒制培训进行全方位系统改造，颁布《国务院关于国营、公私合营、合作社营、个体经营的企业和事业单位的学徒的学习期限和生活补贴的暂行规定》（1957 年 11 月 16 日全国人民代表大会常务委员会第八十五次会议通过，下面简称《暂行规定》），对单位内的师徒制进行详细规定，具体包括如下几点。

第一，对师徒制培训年限进行限定，要求至少在二年至三年之间。《暂行规定》指出所有行业师徒制培训原则上要三年，这个时限基本上覆盖所有行业。不过对于“技术比较简单的工种”，培训期限可以适当缩短，“但是不得少于二年”。而对于技术特殊复杂的工种，“学习期限可以适当延长”（第一条）。在这个时间限定下，各行业具体时限可根据实际情况自行规定，但地方企业要参照中央企业的规定执行，中央企业的规定要报送劳动部审批，“经劳动部审查平衡后发布执行”。

对培训年限进行规定一方面是为了保障学徒工充足的训练时间，另一方面也是为了遏制学徒工升级过快的现象，以稳定技能传授秩序。所以《暂行规定》第四条还特别规定学徒工“在学习期限未满以前，一律不得提前转为正式工人、职员”。对于未能按时完成培训的学徒工，或者满期后“如果对于应该学会的技术或者业务未能达到预定的要求”，所在单位“应该酌量延长他们的学习期限”。对于那些延期的学徒工按照既有规定进行管理。

第二，明确学徒工待遇，将学徒工分为未出师和已经出师两

种类型。对于未出师的学徒工，所在单位只能发放生活津贴，津贴包括伙食费和零花钱两部分。伙食费的标准参照本地或本行业一般低级职工，零花钱则根据城乡消费水平和学徒工培训年限予以发给。《暂行规定》第二条对零花钱数额进行了明确限定，“第一年每月二元或者三元，第二年每月三元或者四元，第三年每月四元、五元或者六元”。生活津贴的具体标准由各地方政府参照此原则进行核定，并且要报送劳动部备案。对于已经出师的学徒工，经过考试合格后可转为正式工人、职员，但在第一年里，其工资“按照所在单位工人、职员的最低工资标准执行”（第四条）。规定颁布后，地方制定的标准与《暂行规定》并不都一致。以陕西省为例，1958 年 4 月，陕西省人委根据《暂行规定》正式颁发学徒待遇标准。关中地区第一年 18 元，第二年 20 元，第三年 22 元；陕北地区第一年 16.5 元，第二年 17.5 元，第三年 20.5 元；陕南地区第一年 15.5 元，第二年 16.5 元，第三年 19.5 元。

在单位工资和福利待遇享有上，明确了学徒工与正式职工之间的身份区隔。《暂行规定》第三条特别规定“各单位适用于工人、职员的工资制度（包括计件工资制）、奖励制度和津贴办法，都不适用于学徒”。换言之，身份特征是单位资源配置的第一标准，尽管很多学徒工从事正式生产劳动，但依然无法享受单位体制内的福利资源。不过，为了体现单位组织对工人的关怀，《暂行规定》第三条规定“在学徒患病的时候，可以享受所在单位实行的公费医疗待遇”。对于延期的学徒工，在延长学习期间的生活补贴，按照原规定期限的最后一年的标准发给。

对学徒工工资待遇的规定实质上意在重建师徒制的等级序列结构，以工龄为初期工资分配的标准使学徒工群体起码在三至四年里无法与技工师傅形成竞争关系，也无法对老工人形成威胁。《暂行规定》第四条规定，对于工作满一年以后的出师学徒工，由劳动部门根据“生产或者工作的需要、本人的技术、业务水平和平日的工作成绩，正式评定他们的技术等级和工资等级”。但在实际过程中，后来由于八级工资的调整严重滞后甚至停滞，这条基

于能力的按劳分配原则基本上名存实亡，最终演化成一种事实上的平均主义。

第三，对师徒互动方式进行规定。在中国传统文化中，师徒关系一直带有强烈的宗法性，这些宗法性的行为规范既是师傅权威的体现，也是维系师徒关系等级结构及技能形成秩序的保障。当然，其间带有的人身依附性是与自由市场经济发展格格不入的，所以在工业化时期，师徒关系的宗法性在市场力量冲击下发生了异化。在民国时期的现代化改造中，《工厂法》从法律层面对学徒工的权利进行了保护，同时也肯定了师徒关系中伦理道德规范的约束力。可在1950年代初期的社会主义改造过程中，传统师徒关系中的宗法性规范大部分被视为封建糟粕而被抛弃，师傅与学徒工的身份均转化为社会主义的主人翁，工人间的关系生态也随之发生改变。1950年代中后期，尽管国家通过劳动竞赛、典型宣传等方式调适师徒矛盾，但在工厂师徒制实践过程中，依然出现了大量师徒关系不和谐的情况。因此1957年国务院出台《暂行规定》对师徒关系的互动方式进行规定。

建构师徒关系的道德规范，强调“尊师爱徒和互助合作”是指导师徒互动的基本道德规范。《暂行规定》第六条要求技工师傅要承担其技能传授者的责任，“师傅应该认真的教导学徒学习技术、业务”，而学徒要服从师傅的教导，“应该尊重师傅的教导，并且遵守各种工作制度”。为了强调师傅的权威，《暂行规定》允许技工师傅分配杂役给学徒工，“师傅可以根据不同情况和具体需要，分配学徒担负一部分技术、业务以外的杂务工作或者其他体力劳动”，并要求学徒工不得拒绝。

采用合同制规范约束师徒制。《暂行规定》第七条规定要建立合同式师徒制，“企业、事业单位同学徒或者师傅同学徒之间，都应该订立合同”。合同要对“学习的期限、学习的内容、学习期间的生活待遇以及双方的义务和权利”做明文规定。而且“如果任何一方故意破坏合同规定的时候，另一方有权辞退或者停学”。在笔者看来，订立师徒合同实质上是将师傅的技能专有权共享化，

这与后文所提的师徒合同大同小异。但合同执行的环境不同，直接导致了不同的结果。其实，在技能形成过程中，师徒合同并不是新鲜事物，其有效性依赖于合同参与者的合作以及合同订立的制度环境。在传统师徒制中，熟人环境以及保荐机制维护了合同的有效性。而在劳动力自由流动的市场经济环境中，如果缺失配套政策法规，合同约束力往往会大打折扣。

在国务院《暂行规定》基础上，各产业主管部门对本系统的学徒培训都制定了实施细则，对工种专业划分、学徒期限、培训目标、训练形式以及转正定级、考工考试办法等都做了具体规定。比如劳动部颁布的实施意见——《劳动部对于制定国务院关于国营、公私合营、合作社营、个体经营的企业和事业单位的学徒的学习期限和生活补贴的暂行规定实施细则中若干问题的意见》，除了对学徒工年限、转为正式工的条件等进行规定外，进一步明晰了学徒工与正式工的差异。首先在福利待遇上，该意见第 5 - 2 条规定“学徒可以与本企业职工同样享受保健津贴（高温津贴）和出差补助费。除此而外，所有野外津贴、林区津贴、生活费补贴、地区津贴、施工津贴等，学徒都不能享受”。不过，学徒工可以享受劳动竞赛过程中的技术革新奖励，“学徒可以享受合理化建议奖和不属于工资基金开支的其他奖励”（第 5 - 1 条）。其次在身份上，一旦学徒工转为正式职工，其身份就固定了，并不会因行业改变和技术岗位变化而改变。该意见第 1 - 2 条规定：“正式工人、职员因为生产和工作需要，改行学习别的技术和业务的时候，以及转业军官当学徒的时候，都应该按照内部调动工作处理，不实行学徒制度。”最后在困难救助上，学徒工也与正式工存在不同。该意见第 5 - 5 条指出“学徒家庭生活有困难的，不适用职工的困难补助办法，应该由当地政府按照社会救济办法处理”。

中央文件出台后，各地方开始出台执行细则。比如北京劳动局颁布了《关于拟订执行“国务院关于国营、公私合营、合作社营、个体经营的企业和事业单位的学徒的学习期限和生活补贴的

暂行规定”的实施细则》，指出师徒制培训之所以要严格规定时限，除了提升培训质量，更因为师徒制“不仅要学习技术和业务，而且要锻炼思想和体质”。对于参与师徒制培训的退伍军人，因其已经接受了思想改造，故《实施细则》规定“他们思想、政治等方面已经有了一定的锻炼，只要他们学会了技术，即可转为正式工人、职员，不受学习期限的限制”。为了提升师徒制培训质量，天津市劳动部门制定了《关于培训学徒的补充规定》，对学徒工从入厂教育、师徒合同、政治思想教育、技术教育、考试、出师以及其他方面做出了详细规定。以技术教育为例，共分为四条：（1）对学徒必须进行技术教育，技术教育又分作技术操作教育、技术理论教育和安全技术教育。（2）学徒的技术理论教育，应由厂方劳动工资部门责成车间行政负责组织，并聘请技术人员、老工人讲课。其内容应包括技术基础理论课和工种专业课，教育的形式可根据厂方具体条件自行组织。（3）在工作时间内进行的技术理论教育，平均每周不得低于四小时，由厂方根据情况集中或分散使用。此外，业余性的技术理论教育，由各厂考虑。（4）技术操作教育，应保证学徒有实习位置，师傅带徒的数量在机械行业使用机床的工种中，最好是一师一徒，其他行业也不可带得过多，避免师傅带不过来，学徒操作时间太少，影响培训质量。另外，为了鼓励技工师傅带徒弟，一些地方还出台对技工师傅的奖励办法，如天津市的《关于技工师傅带徒奖励制度的暂行规定》。

不过，地方劳动部门的一些规定与劳动部的规定有不一致的地方，比如北京劳动局将工人福利区分为“生活津贴福利和生产津贴福利”，前者是指“如房、煤、水、电、野外工作等津贴”，后者如保健津贴、夜餐费和出差补助费等。北京劳动局规定：学徒工在生活津贴福利方面是不应该享有的，而在生产津贴福利方面则应随同本单位职工享受同样待遇。但劳动部《意见》第5－4条明确规定“学徒本人住公家宿舍的时候，免收房租、水、电费”。对此，1959年11月19日劳动部专门致函北京劳动局，认可了其做法，同时也提出了意见：

> 你局九月二十二日（59）劳资赵字第120号文悉。所询学徒本人是否享受福利待遇的问题，我们意见如下：1. 理发、洗澡待遇，凡自己设有理发室、澡堂的单位，学徒本人可与正式工人同样享受。2. 毛巾、肥皂，凡属于劳动保护或工作上所需的，可根据学徒的实际需要酌情发给。3. 学徒家庭生活困难补助问题，一般地不宜采用对正式职工的困难补助办法，应该由当地政府按照社会救济处理。工矿企业的学徒，如有特殊情况者，可由企业酌情照顾，但不要作统一规定。4. 学徒是否享受交通补贴问题，目前有些企业的正式职工尚未实行交通补贴制度，因此，一般不应发给交通补贴。但是对于住宿距离工厂较远的学徒，他们的住宿又无法调剂的时候，可由所在单位酌情少予补助。5. 关于医药费的补助问题，学徒因病和非因工负伤所需的医疗费等，实行劳动保险条例的单位，学徒本人可与正式职工享受同等待遇；没有实行劳动保险条例的单位，可由所在单位酌予补助。

随后几年，劳动部不断专门致函各地方政府以统一其对新学徒制的认识，比如劳动部对贵州省劳动局《关于练习生是否可以转正定级的问题复函》，对广西壮族自治区以及甘肃劳动局《关于练习生的学习期限与待遇问题的批复》，对内蒙古电力建设公司劳动工资科《关于学徒、练习生、试用人员的定义问题的复函》等。1962年12月11日商务部颁布了《关于在商业、饮食业、服务业建立学徒、练习生制度的若干规定（草案）》。这样，生产领域和服务行业领域均设立了学徒制体系，1963年左右，全行业和各地方的新学徒制体系逐渐建立起来，成为后来培养后备技术工人规模最大、人数最多的培训方式。

《暂行规定》是单位制成型背景下国家对师徒制的又一次干预，如果说社会主义改造意在剥离传统师徒制中的人身依附性，体现社会主义制度对工人阶级的优待，那么显然，这次介入是国家试图强化师徒制技能形成纪律、提升技能培训质量的一次努力。

如上文所言，社会主义改造中的“平等”原则颠覆了传统师徒制中的关系结构，而《暂行规定》则试图重建这种等级体系：一方面压低学徒工待遇以维护师徒关系的平衡；另一方面它是国家减负的理性选择。这从周恩来总理在中国共产党第八届中央委员会第三次全体会议上所做的《关于劳动工资和劳保福利问题的报告》中可见端倪：

> 八大建议提出在第二个五年计划期间，职工工资将增长百分之二十五到百分之三十。但是，根据现在对第二个五年计划期间工农业生产、国民收入、劳动生产率和生活消费资料的增长指标的综合估算；同时，考虑到目前有百分之二十五左右的职工的工资水平已经偏高（包括学徒工——作者注）。为了调整工农关系，新老关系（包括学徒工与技工师傅的关系——作者注），这部分职工的工资只能少增、不增甚至略有下降。加上在第二个五年计划期间增加的新职工绝大多数将实行新学徒制度……因此，全体职工平均工资在今后五年内将不可能达到八大建议的水平。

除了工资额度给国家带来压力外，就业形势也是国家建立新学徒制的一个重要因素。

> 初步估算，在第二个五年计划期间，城市新增的青年劳动力需要就业的将有六百多万人……由于我国工农业落后，生产资料增长还比较慢，给安排劳动就业和改善人民生活带来若干困难和限制……妥善处理新增加的青年劳动人口的就业问题，仍然是一个严重的任务。
>
> 在实行新学徒制度以后，学徒津贴降低，每个退休职工余一下的工资，可以多吸收一个到两个学徒，这样就大约有一百万左右青年劳动力可以就业。

由此可见，在当时国家指令性计划安排中，师徒制除扮演技

能形成角色——承担为工业化任务输送技能工人的任务外，更是一种就业制度，是国家实现青年劳动力充分就业的一条重要途径。实质上，从政策行动上来看，这次国家对师徒制的干预更多是为了调适师徒制运行中的矛盾——国家财政压力与“包下来”充分就业承诺之间的冲突、老工人与新学徒之间的矛盾。不过毫无疑问，从 1957 年开始的国家对师徒制的大幅度改革触动了学徒工的利益，引发了学徒工的集体性反抗。

五 1950 年代工潮中的学徒工

在整个 1950 年代，新中国处于改制转型时期：在政治上，是国家政权稳固阶段；在社会体制上，是走向单位制总体性社会阶段；在经济上，是消灭市场全面建立指令性计划经济阶段。在这个大转型的过程中，制度重构涉及整个社会的方方面面，在工厂生产体制上主要表现为：一是工厂生产行为从原来的市场硬约束转向计划软约束，生产活动从谋利动机驱动演变为自上而下的指令性驱动；二是工人从市场雇佣劳动力翻身成为主人翁，这种身份转换是国家力量介入的结果，但对工厂中的关系生态造成了极大的影响，工厂官僚体系中的管理者与普通工人、老工人与新工人、师傅与徒弟、技术工人与非技术工人、正式工与临时工等新关系形态成为考验工厂管理的新挑战①；三是工厂中党政双重领导架构得以建立，工厂既是生产单位，也是阶级思想改造的阵地和场所，“又红又专”成为工人上下流动以及资源配置的一个重要原则。1950 年代，国家一系列对旧有工厂生产体制的改造行动消灭了资产阶级，强化了工农联盟力量以稳固政权秩序，但在消灭劳资矛盾的同时，也在工厂中制造出新的矛盾形态，华尔德所言的庇护关系结构下的冲突即是其中一个表征。1950 年代末的全国工

---

① 也可参见 Perry, Elizabeth, “From Native Place to Workplace: Labor Origins and Outcomes of China's Danwei Systems”, in Xiaobo Lv and Elizabeth Perry (eds.), *Danwei: The Changing Chinese Workplace in Historical and Comparative Perspective*, M. E. Sharpe, 1997, pp. 42 - 59。

潮就是在这样的背景下发生的。

1956 年到 1957 年间，随着社会主义改造完成，单位制成型制度化，在毛主席号召全国群众批判“官僚主义作风”的激励下，工人运动的热情被激发起来，全国很多城市发生了工潮运动。当时官方的统计资料显示，1956 年秋到 1957 年春 6 个月里，全国发生的工潮事件超过 1 万起。仅上海在 1957 年春，就有 587 家企业发生工人抗议运动，牵涉近 3 万名工人，与此同时，上海还有 700 多家所谓的“冒烟厂”，这些工厂虽然最终没有爆发工人集体抗议运动，但也表明工厂中的矛盾是客观存在的[①]。在 1950 年代工厂生产体制转型的过程中，除了罢工、公开请愿等公开性集体抗争行动外，还有大量的隐蔽性和日常性的反抗行为，比如消极怠工、偷懒、迟到、早退、磨洋工等。

就学徒工的抗争行动来说，尽管很多研究指出学徒工群体是当时工潮的主要参与者，但这方面的统计数据并不多，对事件过程的详细描述也非常少（只有林超超的一篇文章有所涉及，笔者选取的即是林超超文章记录的一个案例）。根据林超超的研究，他认为在 1957 年的上海工潮中，“学徒工是一个突出的闹事群体”，因为相同的身份为其达成阶级认同和行动默契提供了便利。在他记录的发生在上海的案例中，学徒工集体行动的主要导火索是 1957 年初国务院下发的《关于学徒（练习生）是否按期转为正式工人问题的通知》，规定延长学徒工转正期限。随后，在 1957 年 4 月，上海劳动局要求各企业延长学徒工期限，但没有出台具体的操作细则。如上文所言，当时国家在精简和压缩招工编制，这影响了一批学徒工按期转正。所以，从 1957 年 5 月开始，上海不断有企业发生满师后未能转正的学徒工罢工和请愿的集体行动事件，当时位于闸北区的华隆机器厂的学徒工集体上访事件影响较大。最初华隆机器厂有 28 名学徒工到区人委劳动科上访，第二天请愿队伍的规模扩大到 100 人以上，到 1957 年 5 月 12 日，请愿的学徒

---

① 林超超：《合法性资源与中国工人的行动主义》，《社会》2012 年第 1 期。

工已经超过300人。不过，学徒工的抗争并没有取得预期的结果，5月13日上海市人委明确驳回了上访学徒工的请愿要求，随后庞大的上访队伍就解散了。而就在这段时间里，上海市各区人委短短10天左右受理请愿学徒工的人数超过1100人，很多工厂内部还发生了学徒工闹事的情况[①]。

1956~1957年间的学徒工集体行动是当时工潮运动的一个组成部分。1956~1957年间的工潮运动，其催发因素是多方面的，既有宏观制度环境的纵容，也有微观层面不满情绪的累积。就宏观制度环境来说，当时国家的主流判断是将之视为人民内部矛盾，1957年3月25日中共中央发布的《关于罢工、罢课问题的指示》表明了立场和态度——"对于罢工、请愿等群体性事件，指示不表示提倡，也不表示禁止"，这实质上为工潮运动提供了合法性支持[②]。就微观层面来说，工厂生产体制的变革引发利益格局的调整，导致一部分群体产生不满进而在时机成熟时演变为集体行动。正如裴宜理所言，这些带头闹事的多是被新单位体制排斥的人，"有临时工、合同工、公私合营企业的工人、学徒工和被开除的工人"[③]，这部分群体是转型期的利益受损者，参与反抗行动比较积极。

今天看来，尽管学徒工集体抗争主要是围绕工资福利待遇展开的，较少涉及技能培训质量问题，师徒制的劳动力雇佣属性得到了凸显，但客观上对国家的师徒制管理政策产生了一定的影响。1957年底国务院出台的《关于国营、公私合营、合作社营、个体经营的企业和事业单位的学徒的学习期限和生活补贴的暂行规定》的第八条明确了此项规定适用的学徒工范围，"各单位在

---

① 林超超：《合法性资源与中国工人的行动主义》，《社会》2012年第1期。

② 林超超：《合法性资源与中国工人的行动主义》，《社会》2012年第1期。

③ Perry, Elizabeth, "From Native Place to Workplace: Labor Origins and Outcomes of China's Danwei Systems", in Xiaobo Lv and Elizabeth Perry (eds.), *Danwei: The Changing Chinese Workplace in Historical and Comparative Perspective*, M. E. Sharpe, 1997, pp. 42-59.

本规定公布以前招收的学徒的生活补贴标准（即有些单位所称的‘学徒工资标准’）高于本规定公布以后的新标准时候，仍然可以按照原来的标准执行，但是，也可以根据学徒本人的自愿执行新标准”。随后，在劳动部和地方劳动局颁发的执行细则中也做出类似规定，比如北京劳动局在执行细则第五条明确指出“在国务院关于学徒工的规定发布以前招收的学徒的学习期限和生活补贴，国务院规定仍然按照原来的有关规定执行，其他待遇没有明确规定。我们考虑这部分学徒人数不太多，而且距离转正的时间不长，因此实施细则中规定其他待遇执行原有制度。至于原有制度中的极不合理的地方，由主管部门研究解决”。这种“老人老办法、新人新办法”的措施，在一定程度上平息了学徒工的不满情绪，为国家师徒制改革顺利推行进而为整个单位制时期师徒制技能形成秩序的稳定奠定了基础。这样，在国家力量强力推动下，通过与企业单位组织以及劳工群体的互动，师徒制逐渐成为以后很长一段时期里培养后备工业技术工人规模最大、人数最多的一种培训方式。在单位制的匹配环境中，这种培训状况一直延续到 1980 年代中后期，当时国家的用工政策以及企业单位体制改革使师徒制慢慢走向了危机。

第七章　从单位体制走向市场体制：国企改制进程中的师徒制变迁

一直以来，师徒制兼具市场性（作为劳动力雇佣制度）和教育性（作为技能形成机制）双重制度属性。市场性遵循的是逐利原则，而教育性则强调去利润化原则，两种原则之间存在一种张力，它形塑师徒制制度变迁的走向。1950年代的社会主义改造重构了师徒制中两种制度属性的关系结构：一方面通过国家雇佣取代市场雇佣将师傅和学徒工身份国家化，并淡化了其中的逐利性；另一方面通过一系列去市场化的政策行动，建构了单位体制，为师徒制技能形成创设了匹配的制度环境。在随后的几十年里，除了所有生产活动几乎都遭到破坏的“文革”时期外，师徒制在单位体制下得到了较好的运行，并且是企业单位主要的技能形成方式。直到1980年代，随着国家用工政策的改变以及国企市场化改制的铺开，师徒制开始走向衰落。

在本章中，我们首先简单回顾“文革”刚结束到1980年代初期企业单位中师徒制的开展，然后通过参与观察研究一个案例企业（属于技能依赖型的装备制造企业），对国企市场化改制后厂内师徒制的危机进行解释。为了便于分析，在本章第二节中，笔者将使用“国企”指称“企业单位组织”。

第一节　国家任务中心转移背景下的师徒制进展

十一届三中全会后，国家任务中心从“文革”时期的阶级斗争

转向经济建设，在解放思想和实事求是的原则下，各阶层群体在意识形态上的争论逐渐取得共识，经济生产优先地位得到确立。在这样的背景下，师徒制彻底摆脱了“文革”时期被认定为资产阶级毒瘤的泛阶级化命运，作为一种技能形成手段被重新提及和重视。1982 年 5 月，劳动部将师徒制培训提升到国家战略高度：“现在全国在培学徒有几百万人，他们是工人阶级队伍的新鲜血液。对他们的教育培训是一件关系社会主义精神文明和物质文明建设的具有战略意义的大事。”所以在当时学徒培训面临困难的情况下，国家要求各地方强化对师徒制的管理：“学徒培训是我国新工人培训的主要形式之一，各地要及时总结经验，不断加强和改进学徒培训工作”，为实现工人阶级队伍建设和经济效益的双重目标，“努力培养又红又专的青年工人，从而加强工人阶级队伍建设，提高劳动生产率，取得更好的经济效益”。

一　1980 年代初期工人技能状况

社会主义改造改变了师徒制运行的制度生态以及其间的关系结构，同时也为新师徒制运行创造了匹配的制度环境。“文革”的到来，则彻底破坏了已经成型的师徒制技能形成秩序，这种破坏是全方位的，既涉及师徒之间互动关系层面，也涉及正常的技能培训活动；既牵涉工厂管理与学徒工学习劳动纪律，也牵涉师徒制的制度属性定位。由于这段时期资料匮乏，我们尚无法对之进行深入的研究。但从一些客观数据上，可以看出“文革”时期师徒制遭受的破坏及其对技能人才培养所造成的消极影响，一直持续到 1980 年代初期。

首先，工人文化程度普遍较低。第三次人口普查数据显示，截至 1982 年 7 月 1 日，非农业社会劳动者中文盲半文盲、小学以及初中文化程度的占绝大多数，比例高达 72%，大学文化程度的只有 3.2%，而农业劳动者的文化水平则更低，具体可参见表 7－1。从“文革”结束到 1980 年代初期，大批老工人即将退休，年轻工人在工人中的比重不断攀升。截至 1984 年底，各级

各类全民所有制和集体所有制企业单位中，年龄在 30 岁以下的工人占工人总数的比重高达 42.2%，而 50 岁以上的工人占 8.2%。其中工龄在 5 年以下的工人数量约占工人总数的 24.9%，工龄在 10 年以下的占比则高达 46.6%，具体可参见表 7－3。

表 7－1 社会劳动者文化程度构成表

（1982 年 7 月 1 日）

单位：%

	农业	非农业	合计
文盲、半文盲	35.9	6.7	28.2
小学	37.2	26.6	34.4
初中	21.5	38.7	26.0
高中	5.4	24.8	10.5
大学		3.2	0.9
总计	100	100	100

数据来源：国家统计局社会统计司编《中国劳动工资统计资料（1949～1985）》，中国统计出版社，1987，第 88 页。经笔者整理而成。

根据 1982 年 3 月 27 日国家劳动总局培训司和共青团中央青年部联合对苏州市学徒培训情况的调查报告，1979 年至 1981 年，全苏州市共有 2.5 万多名职工退休，10 万多名年轻人走上工作岗位。这些年轻人约占当时苏州全部职工总数的 33%，他们当中大约 80% 的人实际文化程度达不到初中毕业水平①。这些文化水平较低的年轻工人大多数需要经过师徒制培训才能走上工作岗位，这实质上进一步增加了师徒制的培训压力。

其次是工人技能水平低下。改革开放以来，工人技能水平低下一直是制约中国工业尤其是装备制造或机械制造等技能依赖型产业发展的重要瓶颈，可以说一直到今天这个问题依然没有得到很好的解决。1980 年代初期，由于“文革”的破坏，工人技能水平低下的情况尤其突出。截至 1984 年底，在全国全民所有制和集

① 国家劳动总局培训司、共青团中央青年部联合调查组：《关于苏州市加强学徒培训工作情况的调查报告》（82）劳总培字 17 号、（82）中青联字第 20 号。

体所有制企业单位的所有生产工人中，近一半工人是处于三级及以下的初级工，约占49.2%，如果加上技能水平更低的学徒工，那么这个比例将达到55.1%，而七、八等级的高级工比例仅为5.1%。具体数据可参见表7-2。不但全国状况如此，在制造业发达的东北老工业基地，工人技能水平也整体偏低。以黑龙江省为例，由于“文革”时期技工考核定级工作中断，技术培训考核制度在“文革”结束后才逐渐恢复，截至1985年底，黑龙江省全民企事业单位共有技术工人2810015人，其中初级技术工人1854610人，占技术工人总数的66%，高级技工56200人，约占技工总数的2%，而如果将未定级的工人计算在内的话，那么这个比例将更低。

表7-2　全国工人技术等级构成表

（1984年底）

单位：%

	全民所有制单位	城镇县（区）及其以上集体所有制单位	均　值
一级	3.9	6.6	5.3
二级	17.7	17.5	17.6
三级	23.6	29.0	26.3
四级	22.1	17.6	19.9
五级	13.8	11.3	12.6
六级	8.1	6.0	7.1
七级	4.0	3.5	3.8
八级	1.4	1.2	1.3
其他	0.5	0.4	0.45
学徒	4.9	6.9	5.9

数据来源：国家统计局社会统计司编《中国劳动工资统计资料（1949～1985）》，中国统计出版社，1987，第89页。经笔者整理而成。

当然，工人技能水平等级总体低下或许与当时考工升级机制强调工龄有关。按照当时的考工升级规定，一般来说，学徒工期满出师，在本工种工作满两年后方可申请初级工（三级及以下），

从事本工种工龄在10年以上者才可以申报中级工（四级）。即便如此，根据统计数据，截至1984年底，工龄在10年以上的工人比重约为53.5%，参见表7-3，显然，工人技能水平等级结构与工龄结构也是不对称的，有将近10个百分点的工人技能水平等级低于正常水平。而且在统计工龄时，是把从事管理和非直接生产劳动的职员也计算在内的，如果剔除这部分人，那么技能水平整体偏低的情况将更加突出。

表7-3 全国职工工龄分组情况表

（1984年底）

单位：%

工　龄	全民所有制单位	城镇县（区）及其以上集体所有制单位	均　值
5年以下	20.4	29.3	24.9
6~10年	17.8	25.6	21.7
11~15年	20.3	16.8	18.6
16~20年	14.7	10.7	12.7
21~25年	9.7	7.5	8.6
26~30年	10.6	7.4	9.0
31年以上	6.5	2.7	4.6

数据来源：国家统计局社会统计司编《中国劳动工资统计资料（1949~1985）》，中国统计出版社，1987，第89页。经笔者整理而成。

由此可见，1980年代初期，很多地方的企业基本上以年轻工人为主，这部分工人生产经验不足，技能水平整体偏低，初级工占大多数。这一方面导致很多生产工序的技能传承出现断裂，另一方面也带来产品质量问题。这种情况在国家劳动总局培训司和共青团中央青年部撰写的《关于苏州市加强学徒培训工作情况的调查报告》中有所提及："不少学徒进厂后，没有经过严格的培训，缺乏技术理论知识，操作技能也不高。一些老企业，特别是具有传统特点的丝绸、工艺行业，大批老职工退休后，技术力量青黄不接，甚至有些学徒尚未满师就又当了别人的师傅，因此产品的产量和质量都受到了严重的影响。这种状况与生产发展的需

要极不适应。”由此可见，学徒培训质量低下实质上已经对整个经济生产产生了消极影响。

最后是技术工人总量不足。中国的工业化起步较晚，且是在国际市场环境比较恶劣的情况下慢慢成长的，原始积累不够，技术工人力量一直比较薄弱。新中国成立后，通过国家资本主义，在工业优先战略推动下，工业发展迅速，以师徒制为主的技术工人培养也渐成规模和体系。在这种情况下，技术工人数量不断增加，参见图 7－1。

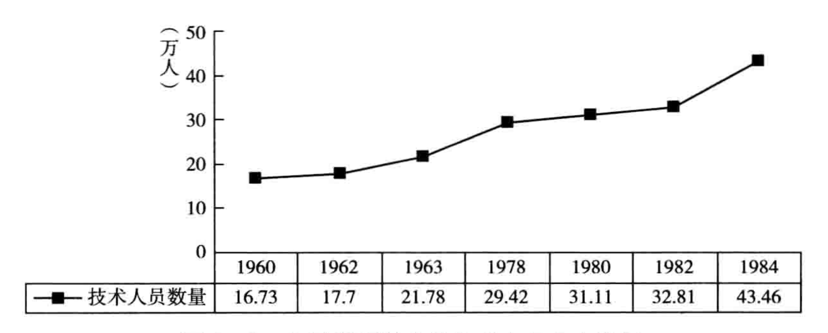


图 7－1　全民所有制企业技术人员年末数量

数据来源：国家统计局社会统计司编《中国劳动工资统计资料（1949～1985）》，中国统计出版社，1987，第 100 页。经笔者整理而成。

不过，笔者在整理数据时发现，尽管技术工人的总量呈增加趋势，但是每千名工人中配比的技工数量却在下降，这在“文革”结束后体现得尤其明显，而且各行各业技工数量均出现不同程度的下降，参见表 7－4。

表 7－4　国企单位主要工业部门每千名工人中技工配比情况表

（年底数）

单位：人

年份＼部门	机械工业	化学工业	冶金工业	石油工业
1958	36	18	7	50
1960	52	26	14	48

续表

年份 \ 部门	机械工业	化学工业	冶金工业	石油工业
1962	96	55	59	89
1964	117	67	73	115
1965	110	63	71	108
1978	70	40	42	68
1979	72	42	41	65
1980	79	46	47	71
1982	92	53	56	87
1984	105	62	63	99

数据来源：国家统计局社会统计司编《中国劳动工资统计资料（1949～1985）》，中国统计出版社，1987，第98～99页。经笔者整理而成。

表7－4所示的工业产业均是技能依赖型产业，1958年至1965年，四个产业中的每千名生产工人中技工数量配比不断上升，其中机械工业增长2倍，冶金工业增长幅度最大，增长9倍。尽管在1958年至1965年这段时间里，经历了“大跃进”、人民公社化等运动，但单位制基本成型并开始在国家经济社会建设中发挥作用，这为单位组织内师徒制的运行奠定了制度基础。在这段时期，工业生产单位中的师徒制培养了大量的技术工人，几乎所有主要工业部门中的技术工人数量都呈稳定增长趋势。不过，到了1978年，表7－4中的四个工业产业中的技术工人配比均出现了大幅下降，其中冶金工业下降比例高达41%，机械工业下降比例达36%，石油和化学工业下降幅度均在37%左右。即便后来国家通过种种措施对厂内师徒制进行重建，但直到1984年，技工配比依然没有达到“文革”前的水平。

二 1980年代初期国家重建厂内师徒制的行动

十一届三中全会后，国家任务中心逐步转移至经济建设。随后，与国家任务中心相适应的大规模经济社会制度建构工作开始启动，师徒制是其中之一。1979年9月28日，国家经济委员会、

国家劳动总局下发《关于进一步搞好技工培训工作的通知》，文件明确了重建师徒制的重要性："做好学徒培训工作。这是关系新工人健康成长和现有工人技术水平迅速提高的一个重要环节。目前我国新技术工人的来源，大量的还是通过学徒培训来补充。改变为通过技校培养，还需要有个努力的过程。因此，应该认真地抓一下学徒培训工作。"1981 年 5 月 21 日，国家劳动总局颁布《关于加强和改进学徒培训工作的意见》，对师徒制提出详细系统的重建方案。

首先是强调技能培训与思想教育并重。尽管从 1950 年代开始，学徒工与正式工之间存在身份区隔，但在身份转换上存在一种预期，即学徒工未来都将会转为正式工，并享受正式工的一切待遇，这是国家（通过其代理人——单位组织）与学徒工之间所达成的可信承诺，也为师徒制顺利运行奠定了基础。因此，一直以来，国家都将学徒工视为工人阶级力量的固有组成部分，并将学徒工的思想教育与技能培训视为学徒培训中并重的两个内容。《关于加强和改进学徒培训工作的意见》第四条指出，师徒制培训的目标是要将学徒工培养成德智体全面发展的新工人。经过培训的学徒工不但在技术上"既要懂得一定的理论知识又要有熟练的操作技能"，而且在政治上要"坚持四项基本原则，具有工人阶级主人翁思想和共产主义道德品质，全心全意为四化服务"。在操作层面上，为了强化学徒工的思想教育，要选拔"思想政治觉悟高"的工人担任师傅，同时要对学徒工进行多方面的政治思想教育，包括"革命人生观教育，爱国主义教育"等。

在地方实践上，师徒制培训多由地方政府的劳动局与团委齐抓共管，强调将思想政治教育贯穿学徒培训工作的始终。在企业单位组织层面，则依托企业双重领导架构将思想政治教育与学徒培训工作整合在一起。在教育方式上，基本抛弃了 1950 年代思想改造时期的"诉苦"、划界等嵌入阶级斗争中的激进方式，更多进行自上而下的灌输与教育，主要包括以下三种。（1）历史学习与形象教育，即通过向学徒工教授近代史、工人阶级成长史以及中

国共产党光荣革命斗争史，为学徒工树立工人阶级榜样形象，以培育学徒工的工人阶级主人翁责任感，使学徒工将“爱工厂、爱岗位、爱产品、爱劳动”与“爱祖国、爱党、爱社会主义制度”在思想深处结合起来。比如苏州的纺织三厂、纶棉纺织总厂就采用这种方式，将思想政治教育纳入学徒培训中。（2）通过举办活动进行教育，即各级劳动部门和团组织将学徒工的思想政治教育寓于各种活动之中，比如争当优秀学徒工活动，“五讲四美”活动，参加团宣誓仪式活动，组织学徒工拜访老技工师傅等。（3）进行家访，建立学徒工厂内思想政治教育的配合机制，包括实地家访了解学徒工的现实状况、思想动态以及社会表现，征求学徒工家长对学徒培训的意见，邀请家长出席师徒合同签字仪式以及优秀学徒工表彰活动等。比如苏州织锦厂党团组织在1982年先后走访了全厂153名学徒工的家庭，召开了20多次家长会。

这些思想政治教育对于师徒制培训的效果究竟如何，由于缺乏具体的实证数据，我们无法对之进行评估。但是毫无疑问，学徒的思想政治教育是依托企业单位管理体制展开的，通过将师徒制技能培训政治化以加强国家对劳工教育的控制。当然，在国企市场化改制过程中，随着企业生产本位的回归，厂内劳工教育的政治化色彩逐渐淡化了。

其次是将师徒结对与学徒工集体受训相结合。在传统师徒制中，技能形成的模式多是师傅口传身授，通过生产过程的实践积累以达到技能学习的效果。对技能培训效果的考核与评估基本上是行业内的自治考核。在这种情况下，师徒结对是师徒制运行的主要方式。在1980年代初期国家对师徒制的重建过程中，则强调采用师徒结对与学徒工集体受训相结合的技能形成方式。

师徒结对主要包括以下几个步骤。（1）选择思想政治觉悟高、有一定技术水平和教学能力的工人担任师傅，发挥优秀技工师傅的模范带头作用。而且师傅有传授技能的义务，如拒绝接收学徒，不服从分配处理，车间要给予批评和处罚。

（2）签订学徒培训合同，既包括企业与学徒签订的用工合同，也包括师傅与徒弟签订的结对合同。合同要对双方的权利与义务进行约定，内容包括：学徒培训目标、学习期限、生活待遇等，为学徒提供必要的学习条件，保证按时完成培训任务；学徒要在规定的学习期限内努力学习，刻苦钻研，遵守国家法令和工作单位规章制度，遵守劳动纪律，爱护国家财产，尊重师长，服从分配，保证按时完成学习任务等。在师徒合同方面（参见本书附录），要“提倡尊师爱徒，实行包教包学包会”。（3）对学徒培训合同的执行情况进行监督考核。对于企业与学徒签订的用工合同，由各级劳动部门“对企业、事业单位的培训合同及其执行情况进行监督检查”。对于师徒合同，则由“学徒所在单位的工人技术考核委员会或领导小组负责进行”。学徒工考核一般分平时、学年、期满三种。期满考核成绩要记入本人档案。学习期满，要根据规定的培养目标和《工人技术等级标准》，全面进行考核。考核合格，学徒工才能转正。比如苏州印刷厂在师徒合同中，不但对技工师傅要传授的内容及方案进行约定，而且要求师徒结对实行“三包”——包教、包学、包会。与此同时，在师徒合同中还指明了考核方法，规定“每半年一检查，一年一评比，合同期满考核验收”。

显然，师徒结对的“三包”原则以及考核方式实质上是强制性共享技工师傅技能，这是建立在国家及其代理人——企业单位组织——对技能形成全面控制的基础上的。然而，随着单位制的瓦解，国家的这种控制力弱化，同样的考核方式导致完全不同的结果，对这一点本章下文将详述。

学徒工集体受训主要是针对学徒工的“技术理论课程及相应的文化课程”等方面的培训，其方式主要包括“举办学徒训练班、学徒学校，或利用现有的技工学校、职业学校”等。尽管集体受训也是对学徒工进行的培训教育，但与师徒结对还是存在差异，比如其教学方式不是师徒结对中“传、

帮、带”式的教授方式，而是集体授课。因此，从这个意义上来说，学徒工集体受训也是工农业余文化教育中的一部分。不过，学徒工集体受训与师徒结对之间存在一种互补关系，即技术理论学习与岗位实训之间的互补。根据技能形成理论判断，无论是师徒结对还是学徒工集体受训都属于厂内技能形成方式。

在操作层面上，集体受训方式多样化，比如短期培训班，技术讲座，组织委托职工学校、技校代培代训等。在实施主体上，与 1950 年代由国家行政职能部门牵头统一组织不同，企业单位自行组织实施。培训方法也是灵活多样的，比如业余学习、集中轮训、脱产或半脱产学习等。而且国家鼓励“有条件的单位建立学徒培训车间（工段）或班组”，以提升学徒培训的效果。

1980 年代初期，尤其在 1981 年 2 月中共中央、国务院颁发《关于加强职工教育工作的决定》以后，学徒工集体受训成为职工双补教育的组成部分，取得了较快发展。以黑龙江省为例，该省明确提出将 1968 年至 1980 年的，未经系统专业技术培训、技术水平未达到初级的 122 万名青年职工列为技术补课对象。截至 1982 年，黑龙江省共有 35.8 万名职工参加了文化补课，24.4 万人参加了技术补课。黑龙江省双鸭山市在 1981 年至 1984 年，共举办各级各类技术培训班 76 次，培训 3880 人次。在轻工业发达的苏州市，很多企业单位设立了学徒短期培训班，比如长风机械总厂设立了学徒培训班，并设置机械制图、金属材料、公差与配合、钳工基础、电工常识、专门工艺等课程。

在 1980 年代初期国家重建单位师徒制的过程中，师徒结对与学徒工集体受训相结合在某种程度上是对“文革”之前学徒工双轨式培训方式的恢复，带有一定的“半工半读”色彩。从生产创新角度来说，这种技能形成方式如果能长期稳定运行的话，将是有利于生产技能积累的，对于技能依赖型

工业产业，尤其是长期依赖技能支撑的机械制造业的发展会起到非常重要的作用。不过遗憾的是，随着国家新用工政策的推广——从先招工转变为先招生，这种厂内师徒结对与学徒工集体受训相结合的双轨式培训方式慢慢走向了解体。

最后是重建师徒制技能形成体系的任务化。在计划经济体制下，企业单位组织的很多生产行为是在执行国家统一的计划指令，生产任务由上级主管部门统一经由行政渠道下派。在生产任务动员上，多采用思想号召、劳动竞赛以及领导人事集中化的方式。在1980年代初期，国企尚未改制的情况下，师徒制重建依然是以任务的方式，由国家行政主管部门自上而下地指派企业去执行。

1981年国家劳动总局颁布的《关于加强和改进学徒培训工作的意见》明确指出“学徒培训是直接关系我国技术工人队伍素质的大事”，“各地区、各部门和各企业、事业单位要把它列入议事日程，当作一项重要任务切实抓好”。为了将师徒制重建工作做好，国家要求地方政府和企业单位必须建立相应的管理控制机制，“各级主管部门也应设置专门机构或配备一定的专门人员来管理学徒培训工作”，“各企业、事业单位，要配备专职干部或指定专人管理学徒培训工作，并加强与工会、共青团的联系，共同做好学徒的培训工作”。

在单位体制下，国家重建师徒制所面临的很大一个问题就是对实际参与主体的动员和激励。指令性计划经济体制中的企业组织的主要工作是执行各种任务，其缺乏创新的动机。正如著名经济学家雅诺什·科尔奈所指出的，在指令性计划经济体制下，企业行为面临的约束是软的。因此，在单位体制下，国有企业无论是在技能人才培养还是在技能革新上都缺乏自我激励的动机，工作需要依赖国家力量自上而下推动方能展开。所以在实践过程中，地方政府与企业组织的动员和管理工作就显得尤其重要。一般而言，动员和管理手段主要包括以下几种。

第一，地方政府行政部门以及企业单位领导的重视。地方党

委、政府以及企业单位领导如果把学徒培训工作视为培养无产阶级革命接班人的大事来抓的话，往往能够集中各方面政策资源以支持学徒培训。

第二，出台激励政策以调动学徒参与的积极性，主要是在学徒考工升级上出台弹性政策。比如苏州出台学徒培训期间的考核制度，对于考核成绩优异的学徒工给予提前转正、定级，对于考核成绩不合格或表现差的学徒工延期转正，对于考核特别差的学徒工予以辞退。当然，1980 年代初期，这种辞退开除的市场化制度更多停留在政策层面，并没有落实。1980 年至 1981 年，苏州市共有 402 名优秀学徒提前转正，198 人提前定级，档案上没有学徒工被辞退的记录。

第三，树立典型，赋予政治荣誉。在师徒制培训过程中，对于表现突出的技工师傅给予表彰，并树立成典型进行宣传和推广。比如苏州苏纶棉纺织总厂织布挡车工陶引娣，因其教授徒弟的成绩突出而被评为省劳动模范。她带的两个徒弟，接受半年的指导后，在当年工厂举办的操作技术运动会上，获得了本工种第二名和第三名的好成绩[①]。对于表现突出的优秀学徒工，同样给予表彰。1981 年 4 月苏州召开优秀学徒工代表大会，对 550 名优秀学徒工进行公开表彰，并在全市范围内宣传优秀学徒工的事迹，为其他学徒工树立榜样。从全国范围来看，从 1979 年开始，被评选为先进集体和先进工作者的数量也呈增长趋势，参见表 7－5。

表 7－5 全国先进集体和先进生产（工作）者数量表

类别 年份	先进集体（万个）		先进生产（工作）者（万人）
	总　数	其中：先进班组	
1963	40.4	29.1	320.3
1979	121.1	92.1	932.6

① 国家劳动总局培训司、共青团中央青年部联合调查组：《关于苏州市加强学徒培训工作情况的调查报告》（82）劳总培字 17 号、（82）中青联字第 20 号。

续表

类别 / 年份	先进集体（万个）		先进生产（工作）者（万人）
	总　数	其中：先进班组	
1980	123.9	92.4	1115.8
1982	124.7	92.2	1084.7
1984	132.5	98.2	1021.0

数据来源：国家统计局社会统计司编《中国劳动工资统计资料（1949～1985）》，中国统计出版社，1987，第107页。经笔者整理而成。

尽管在这些获得政治荣誉的先进集体和先进工作者中，并没有细分出在师徒培训上的先进典型，但是根据评选程序，我们能够看出国家在树立典型以及生产动员上的投入力度越来越大。在单位体制下，先进集体或劳动者的评选程序一般是先由上级确定总数，并给下级各单位分配额度指标，然后下级单位根据这个额度上报推荐人选，最后由上级单位审核、评选和批准。由此可见，国家对于评选先进的总体规模是掌握控制权的，所以评选规模的扩大完全能够体现国家对单位组织内工人生产积极性的动员越来越重视。

国家重建师徒制的动员很快得到地方政府和企业单位组织的积极回应，很多地方发展出多种多样的师徒制技能培训方式，包括“成组培训”、“一帮一对红”、“岗位练兵”、“技术表演”、“技术运动会”、订立“互帮合同”以及“帮教合同”等。为了强化师徒制的管理，一些企业开始建立学徒培训档案，不但将学徒工的理论考核和技术测定的成绩记录下来，还将培训时期学徒工的表现以及学徒工所在班组和分管师傅的意见记录在案，并以此作为未来学徒工转正、定级的客观依据。在笔者看来，这种学徒档案管理机制在一定程度上有助于树立企业和技工师傅的权威，对改善内嵌在新工人与老工人之间的师徒关系、稳定师徒制运行秩序能够起到较好的作用。

在单位制背景下，国家上述干预行动对于师徒制运行秩序以

及技能形成的促进效果是显而易见的。苏州光明丝织厂，1979年共招收383名学徒工，经过短短一年的师徒制培训后，操作技术达到市级操作能手的有17人，一级能手有49人，1981年，达到市级操作能手的有32人，一级能手数量迅速增至214人。1979年，黑龙江省齐齐哈尔市开始举办全市性的技术表演竞赛活动，到1985年共举办4次交通、工业、基本建设系统表演赛，参与职工累计达46万人次，分别进行车工、钳工、电焊工、木工、砌墙抹灰、汽车节油等560个工种（项目）的技术表演赛活动，有714人受到政府的表彰，被评为技术能手、排头兵、技术能手标兵等。1981年苏州市纺织系统举办了规模较大的学徒工技术运动会，共有243名学徒参与，其中达到优级手操作技术水平的有24人，有162名学徒达到一级手操作技术水平。在技能更新较快的印刷行业中，情况也类似。在“文革”的冲击下，技术工人队伍得不到及时补充，很多印刷工厂出现技能工人青黄不接甚至某些工序技能断裂的情况。“文革”结束后，很多工厂为解技工短缺的燃眉之急开始建立厂内技能培训机制。首先是建立厂办技校，以培训技术工人。比如北京新华印刷厂，北京市印刷一厂、二厂和北京市新华书店就联合建立了技工学校，中国印刷公司、中国青年出版社印刷厂和冶金出版社印刷厂各办一所印刷技工学校。其次是建立师徒制对工人进行技术培训和补课。“文革”结束后，国家要求各行业工厂强化对“文革”入厂青壮年职工的思想政治、文化以及技能技术方面的教育工作。比如在北京出版印刷系统，1981年至1984年，通过文化补课达到初中水平的有2826名，占应补课人数的81.5%，三级工以下的青工，经过补课考核，有2051名达到合格水平，占应补人数的89%。在浙江省新华印刷厂，经过补课达到初中文化水平和初级工技术要求的占80%。其他省、市的情况大体相同。

不过，在国家任务中心由阶级斗争逐渐转向经济建设的过程中，尽管师徒制技能培训取得了一定的成效，但也存在培训不系统、理论水平低的弱点。所以有观点认为师徒制并不能适应这种

转向，指出师徒制重操作技能培训、轻理论文化知识学习，是一种落后的技能生产方式。比如印刷业，从1950年代开始，处于手工作坊式的生产水平，技术传授采取的是师傅带徒弟式的口传身授，因此对学徒工的文化水平要求不高，这导致印刷从业人员的文化水平较低，其中多数只有小学文化水平，有的甚至是文盲。但笔者认为，仅仅依据上述理由将师徒制定位为一种落后方式并淘汰的做法是无法令人信服的。无论在理论上还是在现实中，师徒制都是非常重要的一种技能累积方式：在现实中，师徒制与厂外技能形成方式相互补充；在理论上，师徒制作为一种厂内技能形成方式与厂办技校、厂内各种技能培训班其实是一样的，均属于工厂自我行动。

1980年代，随着我国中等教育结构调整战略的实施，中等职业学校数量大幅度上升，毕业生的数量也大规模增加，在改善劳动力供给结构的同时，也使厂外技能培训方式逐渐兴起。这些现实条件的成熟进一步强化了国家改革师徒制技能形成方式的动机，1983年国家对用工政策进行调整，开始推行“先招生、后招工”的用工制度，直接以学徒工身份进行招工的做法慢慢被淘汰了。当然，今日看来，用工制度改革实质上是与国家市场化改革步伐一脉相承的，属于一种自我减负的行为——将原来由国家财政拨款负担的厂内技能形成慢慢转向从市场招聘技术工人，这既是为了培育劳动力市场，也将一部分培训成本社会化。国家此举在客观上对厂内技能形成方式产生了直接影响：一方面，企业招收工人的形式发生显著变化，即过去以招收学徒工为主培训技术工人，转变为以各大中专、技工学校、职业高中毕业生为主补充新工人，技能工人培训开始外部化；另一方面，在现实与政策的双重作用下，厂内技能形成方式逐渐走向没落，比如很多厂办技校开始转型，受工厂的生产形势制约，多数技工学校的办学条件比较困难，加之技工学校生源和毕业生就业范围有很大的局限性，这导致技工学校时开时停，到后来有的就停办了，有的升为中等专业学校。与此同时，随着厂内技能培训方式的宏观制度环境逐渐改变，不

但技工学校开始转型，另一种厂内技能形成方式——师徒制也逐渐走向危机。这种宏观制度环境包括两个层面的内容：一是国家用工政策的变化，即推行“先招生、后招工”“先培训、后就业”的用工制度；一是国企的市场化转型改制——企业治理机制逐步由单位制走向市场制。

第二节　国家统配转向市场招聘：用工政策变革与师徒制替代危机

单位制治理时期，企业单位组织成为经济组织和行政管理组织的混合体，组织内部的关系结构以及文化结构随之发生了很大的改变：一方面平均主义成为企业单位组织主导文化，在建构基于单位身份、平均主义色彩浓厚的“普惠型”单位福利的同时，组织行动效率下降；另一方面组织主导文化与亚文化之间的碰撞使单位组织内部管理权威全面衰落[①]，这在单位体制内制造出了一种奇怪的现象——国家依托单位体制对劳动力的控制力得到了空前强化，但在单位组织内部，劳动纪律对劳动者的约束力却被严重削弱了。企业单位组织的管理者缺乏严格执行劳动纪律的动力，组织内的庇护关系在一定程度上颠覆了劳动纪律的客观性而成为组织管理的核心机制。

对于师徒制技能形成而言，单位体制治理造成的影响也是双重的。一是国家介入改造了工厂内原有的社会关系生态。社会主义改造时期，国家通过就业控制、单位福利、劳动安全以及改造整治等方式重构了工厂中的传统关系形态，包括同乡地缘关系、血缘亲友关系、师徒关系，甚至于把头和帮会控制关系等[②]。师徒关系被改造成社会主义主人翁的同事关系，师徒间的等级结构客观上被技能速成、快速转正及升级等方式抹平了。这实质上对工

① 路风：《国企转变的三个命题》，《中国社会科学》2000 年第 5 期。

② 具体讨论参见本书第六章。

厂内技工师傅与学徒工之间的关系产生了负面的影响，进而损害了技能形成秩序（这也成为1958年国家从制度上重建师徒等级结构的重要原因之一）。二是“铁饭碗”的永久就业关系体现了国家对工人工作保障的无限义务，意味着企业单位组织与工人之间完全不是契约关系，而是被塑造成一种理想主义色彩浓厚的“公私一体化”的关系。这客观上为厂内师徒制技能形成的顺利运行打造了匹配的制度环境，使师徒制成为新中国成立后几十年里技术工人的主要培训渠道，也为新中国工业化优先战略的实施提供了强大的劳动力支撑。

不过在今天看来，在微观层面上，单位体制也给组织本身的运行以及内部劳工技能状况带来了一定的消极影响。首先是单位社会负担过重。单位办社会模式除了体现在职工从生到死的福利上，还表现在单位组织承担社会服务和公共服务职能上。大量招募学徒工进行培训事实上是单位组织承担了青年的技能教育功能，这无疑增加了单位的负担。其次是导致国企从业人员过多。在单位体制下，国企行动是软预算约束，而且国企是国家充分就业政治承诺的主要载体。在工业“大跃进”时期，大量学徒工被招聘入厂并且经过学徒期培训后转为正式工人。由于国企没有解雇工人的权力，因而在国家工业化进程趋缓、生产任务减少的背景下，大量企业正式工人逐渐成为企业富余人员。根据国际劳工组织1995年2月至3月对北京、上海、广州、天津以及沈阳300余家企业调查的结果，国企平均用工规模为2385人，远高于乡镇企业（395人）、外资企业（1434人）以及劳服企业（206人）的水平，国企在岗富余劳动力比例高达15.6%。再次是工人技能单一。根据技能形成理论，稳定的雇佣安全和薪酬安全能够激励学徒工学习企业的特殊技能，这个原理在单位制时期也得到了充分体现[①]。在单位体制终身雇佣的背景下，学徒工在入厂后一般只专注于单一技能的学习和训练。从理论上而言，劳工的这种技能结构有利

① 王星：《劳动安全与技能形成》，《江苏社会科学》2009年第5期。

于企业的累积性创新，但副作用是其在劳动力市场上的抗风险能力弱。因此，在1990年代国企改制过程中，煤炭、纺织、军工、森工、机械等行业的下岗工人比例最高，如北京市产业工人下岗数占总数的64%。而且在行业不景气背景下，大量的下岗工人由于技能单一出现了跨行业就业困境。最后是工人技能老化。根据科奈尔的研究，在软预算约束下企业缺乏创新动力。对于国企来说，单位体制是国企大量技术工人技能老化的根本性制度原因。在技能传授层面上，大量招聘文化程度较低的学徒工并采用"传、帮、带"式师徒传授也对技能形成效率产生消极影响，工人技能培训过于依赖师徒间的经验传授进而使其技能知识更新较慢。所有这些事实都推动了国企市场化改革的步伐，厂内师徒制新的变迁历程也随之拉开了序幕。

一　用工政策变革与师徒制演化

从1978年十一届三中全会开始，市场化改革逐渐在中国拉开了序幕，资源配置方式逐渐从政策行政计划配置转向市场配置。众所周知，用工权是企业组织实现自主化的核心权利。在计划经济时期，企业用工权被行政部门独占，"统招统配"的用工制度使企业组织只能执行国家用工计划指标，毫无自主权。从1978年开始，为了适应市场化改革的需要，国家逐渐下放企业用工权，开始了对劳动力市场的培育行动。

1980年8月中共中央《关于转发全国劳动就业工作会议文件的通知》转发了全国劳动就业工作会议议定的文件《进一步做好城镇劳动就业工作》，该文件指出：今后企业单位增人，应以经过职业训练的毕业生为重点。由此可见，这个时候企业组织的失业安置以及技能培训等社会化功能已经开始被剥离。在国家用工政策层面上，企业组织招收学徒工进行自我培训的做法已经不受鼓励了，公开择优招工成为未来的趋势。1981年10月中共中央、国务院颁布的《关于广开门路，搞活经济，解决城镇就业问题的若干决定》指出："要普遍开展对城镇待业青年就业前的培训，逐步

做到使一切需要进行培训的人员，先经过培训以后再就业。"1983年劳动人事部召开全国培训工作会议，提出要从实际出发，全面系统地改革培训制度，"学徒制度要进行改革。今后企业补充新工人，要逐步将就业后培训改为就业前培训，变招工为招生"。这样，国家用工制度采取"先招生、后招工""先培训、后就业"的方针初步确立，用工政策发生重大变革。1983年2月劳动人事部在《关于积极试行劳动合同制的通知》中指出：对新招收的工人实行劳动合同制。到了1986年，市场化的劳动合同制开始在国企中推行。1986年7月12日国务院发布《国营企业实行劳动合同制暂行规定》和《国营企业招用工人暂行规定》，从当年10月1日起，"企业在国家劳动工资计划指标内招用常年性工作岗位上的工人除国家另有特别规定者外，统一实行劳动合同制。国有企业用工面向社会，公开招收"。由此，企业的用工制度从计划经济体制下的"国家分配""铁饭碗""终身制"，逐渐改为企业面向市场招聘工人、签订聘用合同，根据用工需求招聘和解雇工人，企业员工流动性增大，企业员工从"企业人"逐渐转向"社会人"。

当然，在用工政策改革实践过程中，国家"对工人无限工作保障的政治义务"是慢慢被剥离的，是渐进的。比如在陕西省，从1985年起，政府不再下达全民所有制单位招工计划，规定基层单位在国家劳动计划内，有权决定选聘职工，或在当地劳动人事部门指导下，公开择优招收职工。1985年9月，陕西省政府发布的《陕西省城镇新招工人劳动合同制试行办法》规定，凡经批准实行单位产品工资含量包干或百元产值工资含量包干的矿山、建筑企业和实行"全民所有，国家征税，集体经营，自负盈亏"的企业，招收合同制工人，不受劳动计划限制。到了1986年9月，陕西省政府根据国务院发布的《国营企业招用工人暂行规定》，制定了《陕西省国营企业招用工人实施办法》，规定企业招用工人，应根据国家下达本企业的劳动工资计划指标，向劳动部门编报招工计划和招工地区，由劳动部门审批下达招工计划，确定招工地区，任何企业不准在年度劳动计划外招收合同制工人。同时规定，

企业招收工人，必须实行劳动合同制；禁止在常年性生产岗位上，在劳动计划外使用临时性、季节性工人。这种渐进式的改革路径一方面是由于改革初期意识形态上的改革共识达成需要时间，另一方面更重要的原因在于国家对国企市场化改革将会带来的风险的忧虑，这种担忧在1990年代关于国企资产流失的争议以及大量国企下岗工人抗争行动事件中可得到证明[①]。基于本书的研究主题，笔者对于国企改制过程以及工人抗争行动不做过多讨论。

客观上来说，市场化改革在实践层面上的延迟效应使师徒制危机——如下文所讨论的案例企业一样——在1990年代后期才开始集中爆发。不过，尽管在政策实践层面上存在延迟效应，但从理论原理上来说，市场化改革对师徒制变迁轨迹的影响机理是不变的。在国家让权放利的过程中，企业改制作为题中应有之义也在稳步推进，企业组织由承担国家生产计划任务的"单位角色"转向自主经营、自我发展以及自负盈亏的市场性角色。企业市场化转型意味着其行为由计划经济体制下的软预算约束改变为市场硬预算约束。对于师徒制来说，市场化改变了企业组织间的关系结构，不但使单位制时期的厂间技能竞赛与共享失去存在的制度基础，而且使厂内培训的投入成本成为企业需要着重考量的因素。具体而言，1980年代国家用工政策变革给师徒制技能形成造成的影响主要集中在如下三个方面。

首先是工厂中的学徒工数量大幅减少。从新中国成立一直到改革开放初期，支撑国家实行劳动力计划统配方式的背后是对工人阶级具有无限义务的社会主义意识形态。所以，国企中的师徒制除了扮演技能培训角色外，还是国家应对失业、实现充分就业政治承诺的一种重要途径。可以说，招聘学徒工与国家统包统配的用工机制是单位组织承担大量社会责任的一种体现，既满足了国家工业化进程中对技能劳动力的需求，也有助于解决当时

① Ching Kwan Lee, *Against the Law – Labor Protests in China's Rustbelt and Sunbelt*, University of California Press, 2007.

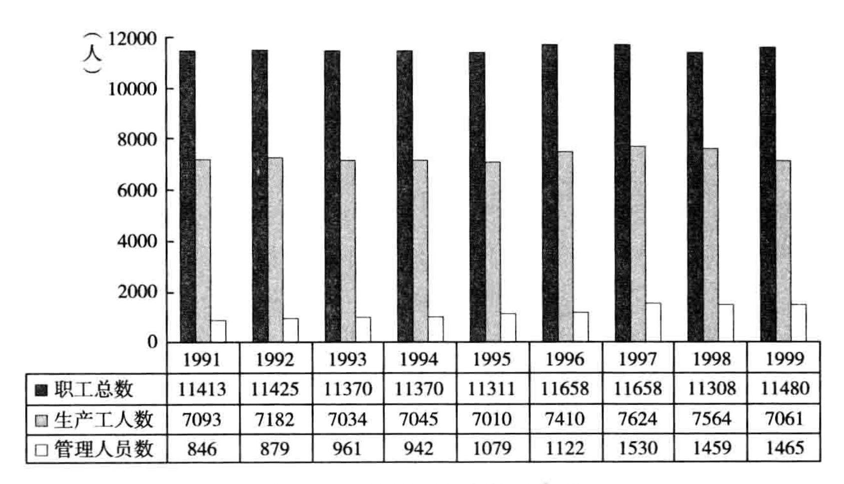
严重的青年失业问题。不过如上文所言，这种嵌入计划经济体制的厂内技能形成方式也给企业单位带来了一系列负面效应。国家用工政策变革既是经济体制市场化变革的一个固有组成部分，也是对单位体制这个“制度包”中各类制度（包括技能形成制度）运行的消极后果的一种克服。可以说，国家用工政策变革首先对师徒制产生的直接影响就是工厂中招聘的学徒工数量急剧下滑。

根据《中国劳动工资统计资料（1949～1985）》的数据分析，在1981年至1985年，工业企业中学徒工数量和比例均呈现不断下降的趋势。1981年，全国工业企业（全民所有制）的学徒工数量为218.5万人，1982年则下降到163.9万人，1983年为112.5万人，1984年进一步降到91.6万，1985年略有上升达98.8万人，但较1981年还是少很多。在学徒工与工人数量的比例上，1981年为9.42%，1982年下降到6.83%，1983年进一步降到4.57%，1984年则降到3.7%，1985年为3.82%。在不同行业中，学徒工规模也呈现了类似的发展趋势。比如在铁路运输行业中，1980年学徒工数量为6.0万人，1981年为6.8万人，1982年为5.6万人，1983年为7.3万人，1984年降至6.1万人，1985年又降至5.5万人。在招收学徒工数量较多的建筑行业中也是如此，1985年底，全国各地区建筑行业的工人总数为374.7万人，学徒工只有10.1万人，工人与学徒工之比高达37∶1，学徒工的比例只有2.70%，低于全国3.82%的平均水平[①]。

在工厂层面上，直接从社会上招聘的学徒工数量下降，而从职业技校毕业生中招聘的技术工人比例逐步增大。以建立于1966年的贵州黎阳机械厂为例，该厂是当时“大三线”“小而全”式工业体系建设项目中的一个，是生产WP7和WP13两大系列共16种型号的涡喷发动机的国有大型企业。在1983年到1988年，该厂共

① 可参见第六章的具体分析，数据来源于国家统计局社会统计司编《中国劳动工资统计资料（1949～1985）》，中国统计出版社，1987，第69页。

招学徒工 1000 余人，从 1989 年开始，随着大批技工学校、职业高中毕业生补充到技术工人队伍中来，招工比例逐步由 60% 提高到 80% 以上。少量被直接招入工厂的高、初中毕业生和政策性安排入厂的复员军人，大多为熟练工，只需要经过简单的技能训练即可上岗。学徒工数量大幅减少的情况在笔者所调研的案例工厂（在下面的行文中，笔者统称其为 C 厂）中也得到了体现。1991 年，C 厂共招聘了学徒工 237 人，1992 年为 58 人，1993 年为 17 人，1994 年为 23 人，1995 年为 31 人，1996 年为 25 人，1997 年为 31 人，1998 年为 19 人，1999 年为 17 人。较之于 C 厂 1990 年代工人的数量规模来说（参见图 7－2），1991 年至 1999 年所招聘的学徒工数量则微不足道了。



	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
■ 职工总数	11413	11425	11370	11370	11311	11658	11658	11308	11480
▨ 生产工人数	7093	7182	7034	7045	7010	7410	7624	7564	7061
□ 管理人员数	846	879	961	942	1079	1122	1530	1459	1465

图 7－2　C 厂职工人数示意图

数据来源：《C 厂厂志（1999 年）》，吉林人民出版社，2000，第 268 页。

从 1990 年代开始，C 厂学徒工数量规模已经非常小了，而从 C 厂所属的铁道部下属工厂的统计数据来看，学徒工占比下降趋势体现得更为明显（参见图 7－3）。

图 7－3 是铁道部所有直属工厂的学徒工占比变化趋势，尽管笔者在调研过程中没有获得 C 厂 1980 年代学徒工数量统计数据，但铁道部下属企业中学徒工数量的总体变化趋势基本上也能够反

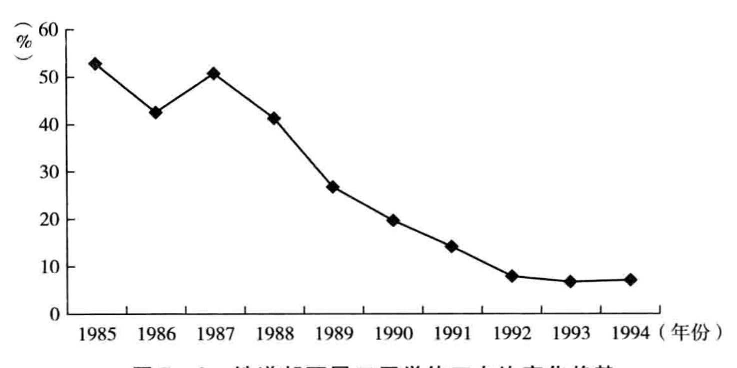


图7-3　铁道部下属工厂学徒工占比变化趋势

数据来源：孙桐：《中国铁路机车车辆工业总公司十年》，中国铁道出版社，1996，第389页。

映C厂学徒工数量和其占比日益减少的情况。1980年代中后期到1990年代初期，国有企业中学徒工数量大幅度减少的主要原因是国家用工政策的变革，其直接后果就是使师徒制这种厂内技能形成方式面临被外部技能形成方式替代的风险。但在这段时期里，所谓的挖人外部性对师徒制的影响尚未凸显。

其次是师徒制所培训的技能类型趋向简单化。一直以来，对于师徒制在保证技能培训质量上的作用，学界存在争论。很多教育学学者认为，师徒制属于一种经验式传授，适用于生产过程中隐性知识的传播，而对于抽象理论化的生产知识的传授往往起不到理想的作用。师徒间的技能传播过程不可控，存在较大的主观随意性。师徒制技能传授的这种特点不但使之在标准化的现代工业生产过程中无用武之地，而且容易引发技术工人控制生产（craft control）的问题。基于这样的原因，有学者指出，削弱技术工人对生产过程的控制力是资本家不断通过技术革新手段推动劳动过程客观化的一个重要驱动力[①]，在这个过程中，师徒制作为一种技能形成手段则逐渐被舍弃。不过，最近的技能形成理论则持不同的观点，他们通过对德国、瑞典以及日本等制造业大国的实证研

① 哈里·布雷弗曼：《劳动与垄断资本——二十世纪中劳动的退化》，方生、朱基俊等译，商务印书馆，1979。

究发现，师徒制不但没有在福特式标准化技术革新浪潮中销声匿迹，相反却成为德国、日本等国家在全球产品市场激烈竞争中处于领先地位的重要制度优势。关于两种理论观点的争论笔者无意在此赘述[①]，不过从事实来判断，1980 年代中国工厂师徒制变迁的路径显然更符合前一个理论观点。1980 年代中后期，随着国家“先招生、后招工”用工政策的逐渐落实，师徒制不但在培训规模上日益萎缩，而且在所培训的技能类型上也日趋简单化。

其实，经过从新中国成立到 1980 年代的长期建设，师徒制技能培训已经形成了一套较为成熟的制度体系：在招收学徒的条件、签订培训合同、学徒期限、培养目标、培训措施、考核制度以及领导与管理等方面都有了明确的规定（参见本书附录）。师徒制也成为新中国培养新技术工人的基本方式之一。在这段时期里，师徒制技能培训方式以及技能类型是多样化的，既包括实践性的岗位实训，也有较为系统的理论知识学习；既有一般性的培训时限规定，也会根据技能类型难度差异进行针对性的培训安排。比如，商务部 1962 年 12 月 11 日颁布的《关于在商业、饮食业、服务业建立学徒、练习生制度的若干规定（草案）》要求“在技术性强的专业行业（如饮食业、服务业）实行学徒制度，在纯商业实行练习生的制度”。为了保证师徒制的培训质量，该规定不但对师徒制培训程序进行了详细规定，而且对学徒工在政治、业务、技术三个方面的培训有严格的要求。与此同时，规定对师徒制的技能培训类型也进行了明确界定——以附件形式对“二十八个专业的学徒、练习生学习期限和业务、技术要求”做出了详细规定。而且为了健全学徒培训制度和强化培训质量，从 1980 年开始，国务院在颁发试行新工人技术等级标准的基础上，陆续修订和制定了学徒工学习期限及熟练工熟练期限的规定，在技能类型上共涉及五千多个工种。根据技能类型的不同，可分为四种时限的培训行动：

---

① 具体可参见威廉·拉佐尼克《车间的竞争优势》，徐华、黄虹译，中国人民大学出版社，2007。

对于技术比较简单的工种，学徒培训期限可以适当缩短，但是不得少于2年；对于技术特殊复杂的工种，学徒培训期限可以适当延长；对于技术要求不太复杂，但体力劳动较重或工作条件较差的工种，则可以规定一定的熟练期；对个别既不能实行学徒期也不宜实行熟练期的工种，而且必须采取其他工种转化或逐步提升的，则由其他工种转化或逐步提升。

依据这个原则，不同部门根据不同工种的技能要求做出了相应的规定。截至1980年底，已经有一机、二机、三机、四机、五机、七机、冶金、石油、地质、轻工、铁道、交通、邮电、林业、水利、电力、建材、粮食等部，建工、城建、水产等总局以及国家出版事业管理局、广播事业局等23个部门颁布了此类规定。以铁道运输行业为例，铁道部和国家劳动总局于1980年2月15日颁布的《铁路通用工种学徒工学习期限和熟练工熟练期限的通知》简称《通知》对师徒制中的不同技能类型训练期限进行了详细规定。根据《通知》，师徒制技能培训类型涉及铁路行业中24个工种，而且《通知》还依据技能类型的难度对“学徒工学习期限和熟练工熟练期限”进行了详细规定，具体可参见表7-6。在其他交通运输方面，交通部也颁发了类似的通知，对公路运输、水上运输船舶以及港口（装卸）三大类共计18个工种的培训期限进行了规定：公路运输涉及3个工种，分别是汽车驾驶员、汽车修理工以及公路养路工。其中汽车驾驶员和汽车修理工要求必须经过一定年限的师徒制培训，前者为2年，后者则要求3年，养路工可以作为技能简单工种，只需要半年的熟练期培训即可上岗。水上运输船舶共涉及8个工种，其中二级水手、内燃机机工、船舶电工、蒸汽机加油、蒸汽机生火等工种需要经过2~3年的师徒制系统培训，而客轮餐务员、货轮餐务员以及轮船服务员3个工种则只需要经过1年半的熟练工培训；港口（装卸）涉及7个工种，其中内燃机械装卸司机、电动机械装卸司机、内燃机械修理工、电动机械修理工、电器修理工以及线路电工等要经过2~3年的师徒制培训，而装卸工属于技能要求简单的工种，只需要

经过半年的熟练期培训。

表 7－6 铁路通用工种学徒工学习期限和熟练工熟练期限表

技能培训类型			
学徒式培训	熟练式培训	提升式培训	转化式培训
蒸汽机车钳工（3年）	线路工（1年）	蒸汽机车司机	内燃机车副司机
内燃机车钳工（3年）	桥隧工（1年）	内燃机车司机	电力机车副司机
电力机车钳工（3年）	制动员（1年）	电力机车司机	检车员
车辆钳工（3年）	车号员（1年）	调车区长	
信号工（2年）	扳道员（1年）	调车长	
	信号员（1年）	连接员	
		运转车长	

资料来源：110 法律法规网，http：//www.110.com/fagui/law_ 352210.html，经笔者整理而成。

机械制造行业也是如此，1980 年 1 月 21 日第一机械工业部与国家劳动总局发布了《机械制造工业通用工种学徒工学习期限和熟练工熟练期限的通知》，对冶炼铸造、锻造、机床加工、钳工、热处理和表面处理、冷作铆焊、木工、电工、动力、检验、理化实验、驾驶员、印刷 13 大类 103 个岗位工种的技能培训类型和时限进行了规定。

在单位体制下，所有这些关于师徒制培训的制度建设为企业搭建了一个较为系统的厂内技能形成体系，也使师徒制技能培训质量具有一定的保障。不过，到了 1980 年代中后期，随着国家用工政策变革的推进，学徒工数量锐减而逐渐使师徒制名存实亡，同时生产过程中对技能要求高的复杂工种技能培训也社会化，大中专、技工学校、职业高中成为技工的主要来源渠道。与此同时，厂内师徒制技能培训出现了退化现象，师徒制技能培训主要集中于一些简单工种的技能培训，即技术要求不高而劳动强度大的工种。换言之，师徒制的四种培训类型在 1980 年代中后期逐渐萎缩，最后只剩下用于培训熟练工的熟练式培训。这种情况在贵阳劳动局 1986 年对师徒制技能培训状况的一个调查中得到了证实，该调

查发现当时大部分工厂中的师徒制已经退化了，主要用于纺织行业的一线工种（挡车工等）以及机械、化工等行业的非技术工种的培训。学徒工主要来源于在农村招收的临时工、个别政策照顾入厂的职工子女、退伍军人等。这些人员一般经1～6个月短期培训后，再到岗位上跟师傅干，从事的均是非技术性简单工种操作。而且从贵阳国企中的技术工人构成结构来看，直接招聘的学徒工比例也大幅度下降，工厂中的技校、职高生与学徒工之比平均为5:1。在笔者看来，师徒制所培训工种的简单化趋势实质上意味着该种技能形成方式在工厂技能形成体系中的地位已经严重被边缘化了，从计划经济体的制时期的主要技能形成方式沦落为外部技能形成方式的一种补充，而且这种补充只局限于非技术性工种，师徒制的功能与影响较之计划经济体制时期已大大减小。

最后是师徒制制度属性中的市场性凸显。如开篇所言，师徒制兼具教育性和市场性的双重制度属性。在德国学徒制工业化转型过程中，行会组织发动各种斗争行动所围绕的一个核心议题就是要将学徒制定位为一种教育制度，这样既可以防止学徒制沦为资本家剥削廉价劳动力的工具，也可以使学徒制下的学徒工享受国家教育社会政策的福利投入，进而均衡工厂与学徒工之间的关系结构。在中国，单位体制下的师徒制培训不是市场化行为，而是国家投入的社会教育的一部分，从某种意义上说甚至可以算作国家给予工人阶级的一种“福利”。不过从1980年代中后期开始，在国家退场、市场力量释放的背景下，随着单位体制慢慢走向解体，市场机制日益成为主角，厂内师徒制的制度属性定位也发生了位移——市场性逐渐凸显。

师徒制制度属性的位移引起了国家劳动主管部门的注意。劳动部1989年3月3日下发的《关于印发〈学徒培训制度改革座谈会纪要〉的通知》（1988年12月初，劳动部培训司在鞍山钢铁公司召开了学徒培训制度改革座谈会）在肯定师徒制价值——“建国以来实行学徒培训制度，为我国培养造就了数以千万计的技术工人，保证和促进了生产的发展，为社会主义建设做出了重要贡

献”——的同时，也特别指出“但随企业改革的不断深化，现行学徒培训制度的一些问题更加突出起来，这主要是：计算劳动生产率时，把学徒人数包含在内，客观上使学徒以‘劳’而不是以‘学’为主，影响了培训质量”。从理论上来说，将学徒工视为企业劳动力实质上意味着师徒制的制度属性已经偏向了劳动力雇佣制度，这种位移一旦被嵌入激烈的市场竞争环境中，企业一旦成为自主性竞争主体，那么在逐利动机驱动下，如果没有相应的去商品化行动和机制的话，师徒制最终将会退化为一种廉价劳动力获取工具。当然，在1980年代中后期，企业中的师徒制尚未完全异化，但其中呈现的趋势已经不容乐观了。

笔者推断，当时催生企业将学徒工劳动纳入工厂劳动计算的主要有两种因素。一方面是改革开放后，随着国家对企业在技术革新上投入的减少，企业在厂内培训投入上的成本约束力日益强化，从而使之需要计算学徒工培训投入与其创造的价值之间的收益；另一方面是师徒制作为一种技能人才培训机制在企业中的地位已经被边缘化了。到1980年代中后期，很多企业招聘的学徒工大部分从事的是非技术性工种，这些工种在企业的生产流程中是不重要的。另外，认定“传、帮、带”式的师徒制已经落伍的观点也成为当时的主流，“大多数企业还是采取传统的以师带徒的培训方式，学徒的工种范围过宽，某些工种学习期限过长，不能适应现代化大生产和技术发展的需要”[①]。江苏省苏州市劳动局的顾方荣曾经撰文指出改革开放后企业内的师徒制难以适应日益发展的生产形势，“近年来，我国实行对外开放、对内搞活的方针，引进了大批新设备、新技术和新工艺”，在这种情况下“如果仍沿用师傅带徒的培训形式，很难培养出适应新技术、新工艺、新设备的技术工人”。他还以苏州丝绸行业的振亚、新苏、东吴、光明四大丝绸厂为例论证了自己的判断，这四个厂近些

① 劳动部办公厅：《关于印发〈学徒培训制度改革座谈会纪要〉的通知》，1989年3月3日。

年引进喷水织机 412 台，箭杆织机 98 台，按照标准劳动定员分配，分别需要配备具有新知识、新技能、能够操作新机器的熟练技工 824 名和 1225 名[①]。在这种情况下，顾方荣认为师徒制的培训方式及其效率显然无法满足技能更新的需求。尽管这种论证在逻辑上是值得商榷的，也无法成为抛弃师徒制的客观理由，但却代表了当时政府主管部门看待厂内师徒制的态度。

把学徒工当作劳动力使用的现象不但在大型企业中存在，在中小企业中更为普遍，“这类企业一般不可能投入相应的人力专门从事学徒培训工作，更没有规范的培训计划，很难对学徒工进行系统培训。这样单纯当作劳动力使用的现象就在所难免了”[②]。其实，师徒制中市场性的凸显与当时劳动制度市场化改革是一脉相承的。从 1986 年开始，随着劳动合同制在新招工人中实行，单位体制时期的师徒制在操作层面上已经不可行了，因为会造成企业管理上的混乱和矛盾。在单位体制下，学徒工是纳入国家劳动计划的，需要企业在国家下达的劳动指标内招收。因而，之前被招收为学徒工实质上就是就业了，需要与企业签订学徒合同，并且按照关于学徒工的待遇、升级以及考核等相关管理制度完成技能形成。然而在 1986 年后，国家要求所有新招工人都必须实行劳动合同制，在这种情况下，如果企业再从社会上直接招收没有生产技能的青年，则意味着要与之签订劳动合同，按照规定计算工龄、发放合同工资，但这些没有经过培训的青年根本无力承担相应的生产任务；而如果不签订劳动合同，那么则与国务院颁布的文件的要求相抵触。对于师徒制来说，这种操作层面上的政策冲突一方面促使企业将师徒制定位为一种劳动用工机制，强调其市场性；另一方面基于成本和规避风险的考量，企业更愿意在简单的非技术工种上招收廉价的但需要签订劳动合同的学徒工。

---

① 顾方荣：《浅议学徒制改革》，《中国劳动》1988 年第 1 期。

② 顾方荣：《浅议学徒制改革》，《中国劳动》1988 年第 1 期。

二 市场化改革推进阶段的师徒制建设行动

国家用工政策变革使师徒制整体上陷入了一种替代危机，作为一种厂内技能形成机制的师徒制不但逐渐被外部技能培训所取代，而且尚存的师徒制也退化为简单非技术工种的训练机制。面对师徒制衰落境况，当时政府职能部门、企业以及相关产业部门基本形成了共识，即改革现有师徒制培训机制——除了少数传统的手工行业保留以师传艺外，工业化生产中的师徒制必须要改革，而改革的方向则是贯彻“先培训、后就业”的原则，逐步实行学校（培训中心）和企业相结合培训学徒工的方法。1988 年 12 月初，劳动部培训司在鞍山钢铁公司组织召开了学徒培训制度改革座谈会并将会议纪要以政府红头文件的形式下发全国劳动部门。文件对市场化进程中的师徒制改革方向做了规定，具体包括如下几点。

一是改变招学徒工的方式，由过去直接从社会招收学徒工改为招收学徒培训生。所谓学徒培训生，就是企业公开招收培训生，包括技工学校和职业中学的招生在内，培训生学习期满，经考核合格后，由企业正式录用，不合格者则不予录用。在操作层面上，按照如下步骤进行。(1) 明确工种（专业）、培训期限、招生条件等，并且明确择优录取的原则。一般而言，除少数特殊工种外，大部分工种招工都要招收经过外部培训（技工学校、职业中学等）的人员。(2) 企业要与学徒培训生签订合同，规定双方的权利和义务。对于企业已经录用但还需要继续培训的学徒培训生，要以原来的培训期抵消学徒期。(3) 通过公开录用的学徒培训生以合同制工人的身份成为企业职工，对于考核不合格而没被录用者则由劳动服务公司登记待业。

二是调整学徒培训的工种范围和学习期限。为了适应技术进步导致的生产过程改变，学徒培训的范围也要做出相应的调整。比如流水生产线上的工序工，以及对技能水平要求低的熟练工，可不再实行师徒制，但这需要报请地方劳动主管部门审核。

三是革新学徒的培训方式，做到上课堂学理论与下车间学操作相结合。在车间学习操作技能的过程中依然采用传统师徒制的方式进行培训，但需要签订师徒合同。从理论上来说，对于企业而言，这种双轨式技能形成方式是一种较为理想的技能培训方式，但是双轨式学徒培训是需要社会政策建构相应的匹配环境的，从德国学徒制转型历史可知，如果处理不好挖人外部性和劳动安全的问题，外部的课堂学习与厂内的车间岗位实训之间将会产生断裂，甚至导致学徒培训生沦为廉价劳动力（比如国内很多职业技校的学生实习期间成为廉价劳动力，这方面媒体多有报道）。这个问题到今天也是困扰中国技能形成的一个现实问题。与此同时，劳动部的文件还要求企业在培训中要突出技能训练，抓好思想和职业道德教育之间的均衡。

四是打破单位组织中学徒工终身雇佣机制以激励学徒工技能学习动机。对于学徒培训生，学徒期满后应经工人考核组织考核，合格的方能出师；不合格的，可延长学徒期；经补考仍不合格的，企业有权解除用工合同。为了提高学徒培训质量，劳动部门要对招收学徒培训生的企业进行审核，要求企业应具备必要的培训条件（包括师资、教学计划、大纲、教材、教室和设备）。对培训师也做出了规定，要求培训教师和带徒师傅应由思想品德好、实践经验丰富的工程技术人员和高级技术工人担任。与德国不同的是，德国授业技师的水平和资格认定是由行会组织公开认定的，而中国是由政府劳动部门进行认定的。但随着企业市场化改革的深入，在企业自主权强化的同时政府对企业生产过程的控制力也下降了，这导致这些规定在实践中沦为一纸空文。而且在师徒制运行激励机制上，还是强调采用传统的表彰和物质激励相结合的手段——“对带徒师傅，应发给带徒津贴；责任心强、培训质量高的应给予表彰和奖励。对学习成绩优秀、劳动态度好、表现突出的学徒，可予以提前出师或高定技术等级和工资”。可是当师徒之间在工作岗位上形成市场性竞争关系后，这种单位式的激励机制在市场力量面前往往不堪一击。

显然，从国家劳动部门建设师徒制的政策行动中我们能够判断出其中一个重要的目的是将师徒制的制度属性重新定位为一种教育制度，而且文件特别规定“学徒是以学为主，计算劳动生产率时，不要把学徒人数包含在内”。可遗憾的是，政府部门并没有对企业内师徒制走向衰落的根本原因进行深入的分析，其所采取的这些措施的针对性也比较弱。从1990年代开始，尤其是邓小平南方谈话后，中国单位体制整体上转向社会主义市场经济体制进一步加速了，国家劳动部门改革师徒制的行动已经不具备配套的制度环境。国家在建设劳动力市场过程中要求建立相应的中介机构负责劳动力的技能培训。1980年8月中共中央《关于转发全国劳动就业工作会议文件的通知》要求普遍建立劳动服务公司，主要担负介绍就业，输送临时工，组织生产、服务，进行职业培训等项任务。而随着国企改制开始，一方面企业组织不再扮演国家行政功能延伸角色，而转为市场主体，办社会的功能逐渐被剥离；另一方面大规模的“减员增效”行动将国企工人抛向劳动力市场，下岗失业开始出现。在市场竞争环境下，随着劳动力市场逐渐被培育起来，工人自由流动成为可能，挖人外部性使企业理性地选择从市场上雇佣现有的技术工人。到了1990年代末期，在国家大力推动职业教育发展的背景下，“先培训、后就业”的用工政策已经定型成熟。1999年6月27日，国务院办公厅转发了劳动保障部、教育部、人事部、国家计委、国家经贸委和国家工商局六部门《关于积极推进劳动预备制度加快提高劳动者素质的意见》，要求从1999年起在全国城镇普遍推行劳动预备制度，对所有新生劳动力普遍进行1~3年的职业培训和职业教育，并严格实行就业准入控制，未经必要的培训不得就业。在市场经济时代，这种宏观层面上的制度变迁逐渐使企业内部的师徒制失去单位体制下的风采并走向消失，逐渐被外部技能形成方式所替代。而后来的历史证明，一味强调外部技能形成方式也产生了弊端，集中表现为国家技能工人水平低下且企业特殊技能人才严重匮乏，竞争优势难以形成。在以后的岁月中，围绕师徒制的建设逐渐成为企

业组织自身的选择行为，国家逐渐退场了。可遗憾的是，通过到工厂中对企业建设师徒制的过程进行深入参与观察，我们发现，师徒制除了面对自身被替代的危机外，还存在师徒关系重构下的技能传授危机。

第三节　市场化进程中师徒制技能形成危机

在中国改革开放后高速推进的工业化进程中，“技工荒”一直伴随始终。根据国家《高技能人才队伍建设中长期规划（2010～2020年）》中公布的数据，2009年底高技能人才达到2631万人，比2004年底增加771万人，增长约41%，高技能人才占技能劳动者总量的比例达24.7%。但与此同时，技能劳动力的缺口非常大，劳动者技能与岗位需求不匹配造成的就业结构性矛盾非常突出。近些年来，企业技能劳动力求人倍率平均高达3.4。据《高技能人才队伍建设中长期规划（2010～2020年）》预测，2015年和2020年技能劳动者需求将分别比2009年增加近1900万人和3290万人，这其中不包括存量缺口930万人。而高技能人才需求将分别增加约540万人和990万人，不含存量缺口的440万人。在全球47个国家的国际竞争力排名中，中国的合格工程师、信息技术熟练工人和熟练劳动力的易获得性，分别排在倒数第一名、第二名和第四名①。中国技工短缺造成的影响不但体现在经济层面上，而且还体现在社会层面上。在经济层面上，技工短缺一方面导致中国企业的平均产品合格率为70%，不良产品造成的损失每年近2000亿元，中国制造在国际市场上成为廉价低质的代名词；另一方面也阻碍了中国宏观产业结构的升级和创新，使号称世界制造业大国的中国的地位颇为尴尬。在社会层面上，中国制造业一直处于全球产业链条的低端，劳动力价格低廉，一方面技能劳动力收入低、社会阶层流动阻力大等因素导致社会成员技能投资动机不足；另

① 《全球大闹“技工荒”》，香港《大公报》2008年8月6日。

一方面技工短缺也使中国制造产业长期通过压低劳动力价格以及依赖所谓的人口红利获得竞争优势，由此导致劳资矛盾和冲突不断激化，这成为影响社会秩序稳定的一个重要因素。

其实，从21世纪初开始，技工短缺已经逐渐成为一种全球化现象。这其中既有传统制造业强国，也有新兴发达国家。德国劳工部的最新数据显示，德国已面临严重技工短缺。1960年代，德国技工在所有工人中的比例超过45%，可到了1990年代就下降到15%，21世纪初只有近10%。欧洲劳工联合会的一项报告显示，德国短缺技工达36%，法国为40%，英国为34%。即使是状况较好的爱尔兰，也短缺17%[①]。造成技工全球性短缺的原因是多方面的，既有传统制造产业转移和衰落的原因，也有生产技术革新的驱动；既有社会结构性因素，也有劳动力价值观念的原因。技工短缺并不是本节讨论的重点，但在国际比较过程中，我们发现中国技工在分布结构上呈现一定的特殊性。一是中小型企业技工严重缺乏，现有技工技能等级较低。然而无论在德国还是在日本，大部分技能熟练工人都聚集在中小企业中，一些高技能技工一直在家庭作坊中专注于某个零件的制造和技能革新，这甚至会延续好几代人。二是技能劳动力流动率过高，这种高流动率不但在中小企业中普遍存在，而且在较大型的国企中也存在。2003年一项对四川100家企业的调查研究发现，2000年至2003年，调查企业平均每年流失技术工人2224人，占年末技术工人平均在岗人数的3%。而且流失的人员素质高、作用突出，在流失的技术工人中，关键岗位人员达506人，占19.2%；具备高级工及以上职业资格的达589人，占22.4%。仅2003年当年，调查企业全年共引进各类技术工人784人，不到当年技术工人流失人数的三分之一。我们知道，技能工人的雇佣安全是激励其积累特殊技能的重要因素，而技能劳动力过高的流动率不但会阻碍企业对技能人才培养的持续性投入，更严重的是会因为不具备进行技能累积的

---

① 《全球大闹“技工荒”》，载香港《大公报》2008年8月6日。

条件而导致技能水平整体退化。在德国及日本，虽然近些年来技能劳动力市场弹性增强了，比如以技工移民身份进行的跨国流动增多，但总体上技工的流动率和跳槽率普遍较低[①]。中国技工的这些结构特性会直接投射到厂内技能形成上，成为国企市场化改制后师徒制变迁的一个现实背景，同时这也是促使笔者进入中国工厂内部进行参与观察以及深度研究的一个重要诱因。

在本节中，笔者将以实习者身份通过参与观察法对东北某大型国有制造企业的师徒制进行深度研究。在生产过程中，案例企业（下文简称C厂）与国内所有制造企业一样面临技工短缺的挑战，尝试重建已经被边缘化的师徒制以应对技工短缺的问题。但结果却事与愿违，不但未能改变师徒制衰落的境况，而且还引发了纷繁复杂的利益政治行动。

一 国企改制后的师徒间技能传授危机

如上文所言，师徒制是中国国有企业技能形成（skill formation）的一种制度性安排，在计划经济时期的国有企业中普遍盛行，是我国国有企业主要的技工培训手段[②]。然而师徒制在目前的国有企业中却面临危机。首先表现在师徒制本身逐渐衰微，甚至消失。1980年代后期，国家用工制度进行重大改革，即采取“先招生、后招工”“先培训、后就业”的方针，学徒工逐渐被大中专、技工学校以及职业高中毕业生所替代，这导致国有企业内的师徒制逐渐被忽略，甚至中断[③]。其次表现在一些国有企业中即使依然残存师徒制，但是师徒间出现技

---

① 凯瑟琳·西伦：《制度是如何演化的》，王星译，上海人民出版社，2010。

② 吕妍等：《我国现代企业师徒制重构探讨》，《华东经济管理》2007年第4期。

③ 当然从宏观的产业层面（industry level）来讲，科学进步、生产机器化水平提高和劳动分工的深化（参见哈里·布雷弗曼《劳动与垄断资本——二十世纪中劳动的退化》），也会导致师徒制技能传承方式的覆盖面和重要性下降。

能传授危机，无法发挥其技能传承功能。作为东北一家大型国有制造企业，C厂的师徒制也经历了盛行、衰微的历史过程[①]，也面临师徒间技能传承危机。1999年C厂开始重视师徒制并对之进行合同化改革，然而理论上效率最优的师徒关系模型没有能够克服师徒结对的实践困境——师傅不愿教，未能缓解师徒关系实质解体的危机，相反却催生了师徒间的劳动政治行为。本节正是以这个问题为切入点，一是对师徒间技能传授危机进行解释，思考师徒制作用的制度匹配问题，换言之，是什么原因导致师徒制在计划经济时代能够成为国企主要的技能形成手段，而在国企改制后却出现传授危机；二是揭示围绕师徒间技能传授产生的劳动政治图式，探索这背后潜藏的利益冲突结构。装备制造业的技能水平是国家自主创新能力的重要内涵，在提倡建设自主创新型国家的背景下，分析师徒间技能传承问题具有重要的现实意义。在计划经济向市场经济转型的制度变迁过程中，由师徒制技能传承效果变化事实引发的制度匹配问题，对于思考中国的市场化改革具有一般性的理论意义。

尽管师徒制是中国国有企业技能形成的一种制度安排，也不能否认生产工序标准化程度提高以及技术进步会导致师徒制的重要性和覆盖面下降，但笔者的研究证明，以生产技术革新和劳动分工为变量解释师徒间技能传承危机是缺乏说服力的。C厂是新中国工业化背景下建立起来的工厂，虽然建厂初很多机器设备比较落后，生产劳动的组织基本上模仿苏联，但是在“文革”后C厂已经具备了较为完整的生产体系，而且标准化程度较高。C厂建立之前，国家在铁路客车的生产技术、人才准备上几乎是空白，它是在苏联援助下建立起来的：产品图纸是根据苏联的产品确定的；建厂纲领、厂址选择以及工厂总体布置由苏联提供建议；设备配

① 其实从1990年代末开始，师徒制在一些国有企业中又逐渐被重新引回。因为1990年代以后，国有制造企业出现了普遍的蓝领技能人才尤其是高级技能人才断层、短缺的情况，企业内部师徒制的缺失被认为是重要原因。

置、生产工艺等各项设计工作由苏联指导，一些大型工艺资料也是苏联无偿提供的。生产需要的铸钢、铸铁、锻工、精铸、木工、模型、电镀以及动力系统大部分是采取土洋结合的办法自行建造。从建厂到 1983 年，C 厂自制的各类设备达 540 余台，占全厂设备总数的 35%，工艺装备绝大多数也是自行设计制造的。1983 年之前，C 厂的生产工艺管理体制处于不断调整和变动之中，1957 年 C 厂开始生产工艺准备工作，采取苏联专家指导培训和自我学习相结合的方式，对生产工人进行培训（培训形式基本上是在生产实践中学习）。此后，C 厂主要实行的工艺管理体制是同一制，即生产设计工艺工作和工艺操作工作集中在车间，由车间自行准备。其间虽然在 1965 年实现生产过程管理革命，将管理人员上收到厂部，实行管理人员“定员在科室，工作在车间，服务到班组”的管理体制，将生产车间的工艺人员集中划分到工艺科和冶金科，打破了科室和车间之间三级准备的工作制度和分工界限，但是由于“文革”，生产过程又重新恢复到同一制。1983 年，工厂的生产工艺才开始逐渐标准化，并达到了国家的“五有”标准（即有工艺装备、有技术标准、有工艺文件、有检测器具、有原始凭证），而且在生产工艺上实现了专业化分工［生产工艺过程由总工程师领导，具体工作由工艺处和冶金处负责。工艺处负责焊接、机械、木料加工、产品组装等工艺工作；冶金处负责冶炼、锻造、铸造系统的工艺工作。各生产车间（分厂）的工艺工作由车间（分厂）技术组（技术科）的工艺员负责］。到 1995 年，生产工艺设计标准化系数已经达到 50%。生产工艺的标准化程度表现的是劳动过程理论所言的设计与执行的分离状况（the separation of the conception and execution），对于生产工人而言，可以作为生产过程控制程度以及机会主义空间的衡量指标。对于 C 厂而言，师徒制技能传承危机是在 1990 年代以后才开始慢慢显现的，因而生产程序的标准化程度以及工种等变量虽然对师徒的技能传授情况有影响，但是就师徒制作为技能形成手段在 C 厂的发展历史而言，这些技术性变量是相对处于常态的，因此笔者将技术革新划归为控制变量，不讨论

其对师徒制技能传承效果产生的影响。

二 制度匹配与企业技能形成机制类型

在本书的第三章，我们已经就企业治理制度类型与企业技能形成机制类型之间的匹配关系做了理论框架建构，这里主要将此理论框架应用于C厂的实际状况进行解释。现代制造企业的技能形成方式可分为两种：外部和内部培训体制（training regime）。前者属于技能生产的外部替代，实现路径主要是通过自由劳动力市场，技能形成主体是职业技校；后者属于技能的自我生产，主要通过在职或在岗的学习和培训实现，技能形成主体是企业自身。师徒制是一种在实际生产过程中以口传身授为主要形式的技能传授方式，其特点是寓技能学习于实际生产劳动之中，通过完成工作任务获得技能经验，因此它属于一种内部技能形成方式[①]。

内部与外部技能形成方式不是根据技能培训地点，而是根据风险（成本）承担者来划分的。一般来说，内部培训是由企业承担风险，主要表现为技能投资的“不确定回报”问题，即技术人才流失的可能性；外部培训则是由投资技能培训的个人承担风险，主要表现为劳动安全问题，具体包括薪酬安全（wage security）和工作安全（job security）两部分。薪酬安全是指工人工资水平不会因市场波动或内部竞争而降低；工作安全是指维持工人雇佣关系的稳定性，即使经济下滑也不会受影响。资本主义多样性理论认为存在两种不同的风险应对机制：非市场机制和自由市场机制[②]。非市场机制是“一种基于强烈的集体共同目的的有效行为管制”[③]，

---

① 有必要说明的是，中国国有企业中的师徒制不同于英国的现代学徒制，后者是一种职业教育体制，不过和完全的技校教育不同，现代学徒制特点在于培训的对象是半脱产工人，但是技能培训机构和企业是市场关系，所以现代学徒制本质上是一种外部替代的技能形成方式。

② P. A. Hall and D. Soskice, *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, New York: Oxford University Press, 2001, p23.

③ 高柏：《经济意识形态与日本产业政策》，安佳译，上海人民出版社，2008，第43页。

多基于社会关系进行风险应对；而自由市场机制则是一种基于自由放任和个人主义的行为组织方式，以市场正式的竞争铁则处理风险。企业内部技能形成方式的形成依赖非市场机制，以师徒制为例，它需要满足以下两个条件，才有可能存在并有效作用。一是只有在技术人才不能自由流动或者不易被挖走的情况下，企业才会投入建设师徒制；二是只有在技能供给者——师傅的劳动安全获得保障的前提下，师傅才有可能传授徒弟技能。与此相反，企业外部技能形成方式的形成通常是自由市场机制应对风险的结果，它是在工人劳动不安全但却可以自由流动的背景下成长起来的。可以说技能形成方式并不是企业自身根据利益最大化原则取舍的，而是与企业治理的制度类型相匹配的。因此，要解释中国国有企业中师徒制技能传承状况，必须首先从企业治理制度入手。

企业治理制度是指“相互依赖的经济行为人（企业）为了组织自己的交易，为了保持经济活动持续性而采取的协调机制（co-ordination mechanism）”①，涉及企业资源交换方式、均衡达成以及关系协调等内容，可分为计划经济制度、自由市场经济制度以及协调性市场经济制度三种类型。前两者各取一个极端，计划经济制度根除市场，依靠政治权威，遵循“集中化”原则进行企业治理，企业间形成行政关系；自由市场经济制度释放市场力量，依靠自由市场，遵循“竞争替代”原则进行企业治理，企业间形成市场自由竞争关系。协调性市场经济制度（coordinated markets e-conomies）则中和了计划经济和自由市场经济的特点，主要以德国和日本为代表，它通过企业间或企业内的联合与协商（如行会组织）干预市场，限制企业间的恶性竞争，依赖联合网络，遵循关系性和不完全契约原则交换资源从而进行企业治理②。在企业治理机制中，影响企业技能形成方式的治理机制主要体现在企业竞争

---

① 高柏：《中国经济发展模式转型与经济社会学制度学派》，载弗兰克·道宾主编《经济社会学》，冯秋石、王星译，上海人民出版社，2008，第7页。

② P. A. Hall and D. Soskice, *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, New York: Oxford University Press, 2001, p. 8.

形式以及劳动管理制度两个方面。所谓企业竞争形式是指同类企业间的关系结构，主要分为非自由企业和“自由企业”两种。前者表现为行政关系和“有组织竞争”关系[①]，这两种关系结构主要通过非市场性治理机制实现；后者表现为自由竞争关系。所谓劳动管理制度是指调节工人雇佣、付薪、组织的规则制度，可以分为非市场劳动管理制度和自由市场化劳动管理制度。

对于中国国有企业来说，计划经济时期，企业是国家实现工业化战略的工具，企业的经济行为被赋予很强的战略意义，企业治理中逐利的“利润原则”被抛弃。因而，计划经济制度和协调性市场经济制度具有相似之处：二者都采用非市场性治理机制。所不同的是前者直接消灭了自由市场竞争，而后者严格管制自由市场。社会主义市场经济时期，国有企业“自主经营、自负盈亏”的利润原则得到强化，在治理机制上越来越倾向于自由市场经济制度类型。正是国有企业两个时期不同的企业治理机制导致了师徒制不同的技能传承效果。

计划治理机制遵循集中统管和平均主义的原则，国有企业间的竞争形式是无竞争的行政关系[②]，资源在单位体制内进行配置流动，行政等级作为资源配置的准则，体制内企业之间是行政等级的关系结构；同时，执行非市场劳动管理制度，劳动力市场被消灭，国家统筹的劳动、人事与分配制度安排既相对固定化了工人的身份与地位，也为工人提供了劳动安全保障。这些非市场治理机制解决了技能形成过程中的不确定性回报以及工人劳动安全的问题，使师徒制能够有效作用。

随着国有企业市场化改革的深化，非市场治理机制逐渐在企业治理中被抛弃，扩大企业自主权和追逐利润成为支配企业管理行为的主要原则。国有企业市场化改革要实现两个走向，即企业

---

① 高柏：《经济意识形态与日本产业政策》，安佳译，上海人民出版社，2008，第16页。

② 如果说有竞争关系，则主要表现在和国家的谈判能力上，这和市场竞争关系完全不同。

走向产品市场与工人走向劳动力市场。在企业竞争形式上，企业生产由指令性的确定计划转变为市场不确定性调节，企业间的竞争关系也开始形成；在劳动管理制度上，国有企业的经营管理自主权——企业自由雇佣和解雇工人的权利、惩罚和奖励的权利以及自主评定工人技术类别的权利——得到了释放。工人被推向市场，成为自由劳动力，内部劳动力市场建设强化了企业内部工人之间的竞争，这使工人劳动安全状态被劳动不安全（labor insecurity）替代。因此在不确定性回报和劳动安全风险存在的情况下，如果缺乏匹配制度安排，即使企业有心建设师徒技能形成制度，以改变技能工人短缺以及一些关键工序工艺失传的局面（个案 C 厂就如此），师徒制也难以重现计划经济时期的技能传承效果。

制度变迁从来"就是一个政治过程，而非一个有效过程"[①]。所谓制度是"能约束行动并提供秩序的规则体系，这个规则体系既限制行为主体追求最佳结果的企图和能力，又为一些自身利益受到通行的奖惩体制保护的社会集团提供特权"[②]。不同的制度安排往往被不同利益取向的精英所控制，制度背后利益群体相互斗争妥协从而达成了制度匹配（institutional complementarity）。计划经济时期，C 厂师徒制的有效性原因是非市场治理机制协调了工人与厂方的利益。然而改制后，企业原有的与师徒制相匹配的非市场治理机制已经消失，技能传承失效也就不足为奇了。

至此，如果厂方能够为对方保留政治妥协余地的话，新的均衡秩序也可能达成。换言之，如果强势厂方不干涉师徒制的自治状态而保留师傅技能传授自主权的话，师徒制即使实质上解体为一种仪式性的制度，也起码不会引起师傅反抗性的劳动政治行为。然而这种均衡并没有实现，1999 年 C 厂对师徒制进行了合同化改

---

① 尼尔·弗雷格斯坦：《市场的结构》，甄志宏译，上海人民出版社，2008，第 8 页。

② Dimaggio, Paul and Walter W. Powell, "Introduction", in *The New Institutionalism in Organizational Study*, Walter W. Powell and Paul DiMaggio (eds.), Chicago: University of Chicago Press, 1991, pp. 1-38.

革，将市场的正式契约引入传统师徒关系之中，用正式的交易方式取代了原来的自主性师徒技能传授方式，期待以此解决技能传承危机。在师徒制制度变迁过程中，处于较高制度等级（hierarchy）的厂方利用权力优势将自我利益诉求更多地纳入新制度建设之中。师徒关系合同化改革只是最大化了厂方的利益，没有顾及师徒制作用的制度环境改变而产生的不匹配事实，而且直接危及了师傅的利益安全，必然引发“挑战者”（获利较少者或利益受损者）的利益政治行为。

厂方和师傅围绕师徒制展开的利益斗争行为真实刻画了制度演进的动态历史过程[①]，潜藏在制度背后的利益群体之间的斗争博弈造就了制度变迁的现实状态。我们可以推断，随着国有企业市场化改革的深化，在工人由单位人转变为自由劳动力商品、企业行为日益理性化的背景下，师徒结对实践中的劳动政治会使其无法有效担当技能传承的任务而最终被淘汰。除非在生产组织过程中出现新的非市场性的社会保护机制进行协调，否则师徒制难逃消失的命运。

在本研究中，笔者使用的研究方法是参与观察法[②]，笔者以实习工人身份深入车间的生产实践，在和工人熟悉后展开研究[③]，希望能够借此部分克服个案研究中的霍桑效应。访谈对象分为三个层次：企业中层管理人员（cg）、技术师傅（cs）以及工人徒弟（ct）。材料收集包括以下三个部分：（1）历史文献，主要有工厂从1954年建厂到目前的全部厂志、厂报以及厂电视台的部分图像资料；（2）现场收集的车间生产条例以及规章制度；（3）访谈录音记录。按照学术研究的惯例，笔者将对个案对象做技术化处理，

---

① 凯瑟琳·西伦：《制度是如何演化的》，王星译，上海人民出版社，2010。

② 关于此方法，可参见本书第二章。具体的研究可参见迈可·布若威《制造甘愿——垄断资本主义劳动过程的历史变迁》。

③ 笔者作为企业文化部的一名实习记者（企业文化部设有厂电视台、报社两个机构），优势在于可以进入不同的车间进行采访，同时也可以接触企业相关的中层管理者（包括各部部长、分厂厂长、工会主席等）。

称之为C厂，叙述过程中涉及的人物会隐去其真实姓名，只以编码代替。

三　制度匹配：师徒技能传承有效性与非市场治理机制

师徒制在1920年代至1930年代民族工业化浪潮中，就被一些机械制造企业所普遍采用。上海和广州的一些规模较大、机器化水平较高的工厂中学徒工比例达40%左右，一些规模小的甚至达到70%～80%[①]。那个时候师徒制之所以能够实现技能传承，根本原因在于行会组织的支配作用（guild dominance），当时产业行会组织（通常由黑帮把持，如青洪帮）通过工头和承包商（foreman－contractor）渗透现代工厂的机器化生产过程。一方面通过控制工人工作获取、转换等劳动力流动渠道而管制劳动力市场，进而控制技术工人从而提高组织权威与谈判地位；另一方面行会组织提供劳动安全保护，例如规定技术工人以及学徒工在技能学习期间的工作待遇、工作条件等劳动条款内容[②]。新中国工业化期间，由于国家工业化需求和技能资源不足的现实矛盾[③]，国有企业延续了师徒制作为技能形成手段。虽然以往协调师徒制作用的传统行会组织制度已经全部被废除，但计划经济时期国有企业的治理机制依然是非市场性的，这保证了师徒制技能传承的有效性。

计划经济时期，C厂的师徒制作为技能形成的制度安排的有效性可以从以下两个事实获得证明。一是计划经济时期，师徒制在C厂普遍实行。根据C厂的规定，凡是年龄小、中学以上学历的新

---

① Mark W. Frazier, *The Making of the Chinese Industrial Workplace－State, Revolution, and Labor Management*, Cambridge University Press, 2002, p. 32.

② 当然，帮会控制也对师徒制造成了较大的伤害，具体可参见本书第二、三章的讨论；也可参见Mark W. Frazier, *The Making of the Chinese Industrial Workplace－State, Revolution, and Labor Management*, Cambridge University Press, 2002, p. 90。

③ 这种矛盾主要体现在两个方面：一是当时国企生产技能准备存在很多空白；二是组织化技能培训方式缺失，无法提供相应的技能人才储备。

工人，均由生产车间指定一位老技术工人师傅进行传、帮、带，学徒期是1~2年，期满后由企业组织技能考核，确定出徒技能等级，不达标者延长学徒期。对技校的毕业生同样指定师傅，但是不进行考核。学徒工占C厂总技术工人的比重最高峰时达52.7%（1985年），尽管从1989年到1994年，国家用工政策改革导致C厂中学徒工的比例急剧下降，下降率达47.7%，但从1954年建厂到1989年三十多年的时间里，师徒制是C厂青年工人掌握技能的重要途径。二是师徒制作为技能形成方式的重要性可以在工人组成结构上得到体现。C厂建厂初的工人来源主要包括：（1）地方和部队的转业干部，他们基本从事工厂的管理工作；（2）从大学、中专以及技校分配来厂的青年学生；（3）自行招收的社会青年，这是绝大部分。当时国家铁路客车生产技术职业培训以及相关人才准备几乎为空白，虽然有部分工人毕业于技校（约占29%），但这些工人的理论知识和生产实践严重脱节，无法直接从事生产。可以说，C厂的生产基本上是在工人“边学边干、边干边学”过程中组织起来的，所以工厂的内部自我培训（firm - based training system）是技能人才生产的主要手段。

当然那个时期也存在师徒之间发生冲突而导致师傅不愿意传授技能的情况，但这并不是一种普遍现象，而且引发师徒关系冲突的缘由，通常是徒弟的非生产性个人行为和生活习惯等，而不是生产过程中技能工艺上的意见相左。这种师徒矛盾其实属于日常生活行为评价标准不一致引起的情感或道德上的不认同，并不是根本性的利益对立。

> （问：有不喜欢的徒弟吗?）也有，但不多，有些小年轻不干正事……你说话（他）也不听，那个时候厂里这样的小年轻多得是，有的是顶班的。（问：为啥愿意教他们技术?）也没有啥原因啊，看着小伙顺眼，领导让带带，就教呗。其实，我那活也不难学（C厂访谈记录—cs8）。

计划经济时期的师徒关系结构中，师傅和徒弟之间不存在利益上的竞争。师傅在引导徒弟适应生产劳动、传授技能的过程中，只要徒

弟符合师傅个人日常行为的评价准则，师傅在技能上并不会有所保留。正如布若威所言，生产过程中，技术关系和社会关系是交织在一起的，这中间除了物质产品的制造，同时也实现社会关系的再生产。

笔者在C厂做田野调查的过程中还了解到，存在师傅故意拖延技术传授时间的情况。笔者认为这是师傅在制度允许范围内自我逐利的一种策略，根源于劳动配额制度。C厂的劳动管理科层制分为五级：总厂—分厂—车间—工段—班组。劳动配额根据工种和工序层层下达，提前完成配额后再加班则一个月有2到8元不等的奖金。在这种制度下，师傅通常要求徒弟提前完成工作从而争取获得更多劳动配额的机会，这样可以获得一定数量的奖金。当然师傅这样的行为会引起徒弟的反感，不过由于师傅掌握自由传授技能的权利，徒弟一般不敢有异议。同时由于工厂有出徒期限要求，师傅根据徒弟的（生产或生活）表现最终还是会传授其技能的，况且奖金制度后来也被取消了。

计划经济时期，国有企业内师徒技能传承的有效根源是其与非市场治理机制的互补匹配。这种机制分为行政性企业关系以及计划性劳动管理制度，其具有两个典型特点：一是再分配资源控制在单位壁垒内部，劳动力被束缚固定，不允许跨壁垒自由流动，外部劳动力市场作用消失[①]，这使企业建设师徒制不会面临“不确定回报”的风险；二是终身雇佣、报酬与福利的稳定为工人劳动安全提供了制度保障，但是生产工人晋升、等级流动等内部劳动力市场制度安排，因演变为相对平均主义（根据身份或工龄）而最终失效。

改革开放前，国有企业用工实行“统包统配”的统一调配制度，企业没有用人自主权[②]，实行终身录用制，即“铁饭碗”式的

① 边燕杰等：《结构壁垒、体制转型和地位资源含量》，《中国社会科学》2006年第5期。

② 国有企业的人事权分配通常分为三个阶段：（1）1949～1978年，人事权由政府主管部门计划调控，企业没有用人自主权；（2）1979～1994年，政府主管部门只掌握厂领导的任免权，逐渐下放权力，企业可以自行决定人员配备和招聘；（3）1995年后，《劳动法》颁布，废除固定用工制，实行劳动合同制。

用工制度，是以固定工制为主、以临时工制为辅的单一的用工制度。其基本特征为，国家对企业的用工实行高度集中统一的指令性计划管理，企业没有用工自主权，国家依靠行政手段控制企业的用工数量、用工形式、用工办法，推行以固定工为主体、以临时工为补充的用工制度，将经济和法律意义上的劳动关系演变为行政管理关系。劳动者的工作由国家通过行政手段分配、调整，一旦劳动者成为某个用人单位的固定工，就同所属单位形成了终身的、固定的劳动关系。自 1991 年以来，C 厂职工总数稳定维持在 11000 人左右。其中生产工人，除 1995 年数量略有减少外（较 1994 年减少 34 人），是逐年递增的，劳动力流动基本上表现为只有招工进厂，而没有工人离厂，劳动雇佣关系稳定，这种工作安全的形成是国家用工政策的结果。但是 1999 年生产工人减少了 503 人，因为这一年 C 厂开始减员增效的市场化改革。工人劳动力不能流动解决了企业的不确定回报问题。

在单位体制下，国企资源配置遵循的是平均主义分配原则，多根据身份资格、工龄确定资源分配等级，岗位、技能差异标准在分配操作实践中没有得到切实的执行。国有企业涉及工人薪酬安全的资源分配主要包括两个部分：福利分配和工资分配。单位体制时期，这两部分资源分配是相互独立的。福利资源的获取是根据身份来确定的，干部根据行政级别规定福利额度的等级差异，而工人则通常根据工龄，因此福利资源的分配基本上和工人的劳动贡献不相关，对工人的生产劳动激励作用甚微。在工资分配上，C 厂生产操作工人实行八级工资制。所谓八级工资制，即依据工人的工龄、技能等因素将工资分为八个等级，1 级最低，8 级最高，工资额从 30 元到 130 元不等。八级工资制将资源分配和工人的技术能力、工种等因素挂钩，在一定程度上体现了按劳分配的原则，起初也发挥了一些积极作用。但是在 1959 年后，由于企业工资管理权高度集中于中央政府，企业主管部门、地方政府以及企业自身无权自主浮动工资，工资升级指标按照人数平均分配，升级比例大致相同，这使工资升级实际上变成中央财政预算下全国的平

均主义分配。工资一旦定级，除非国家统一安排工资升级或者因犯错误降级外，工资级别不能改变，即便是岗位和职务发生变动。而且工资晋升很不正常，C厂从1956年到1985年30年间，执行国家的指令只进行13次工资升级，这中间由于阶级斗争运动，从1964年到1976年13年间，没有进行工资晋级。所以长期缺乏工资正常晋升机制，在升级指标平均化的中央统一计划管理的模式下，八级工资制蜕变成一种平均主义分配方法，工人的劳动技能差异在实际的工资分配中无法得到体现，劳动贡献和实际的资源分配基本上脱钩。直到1988年铁道部劳人局下发铁劳（1988）508号文件，采用初、中、高三级技术等级结构评价标准，C厂传统的八级工资制才被打破。但是1986~1988年，C厂的工资总额依然由铁道部计划管理。1989~1992年C厂开始执行中车公司下达的年度工作计划，虽然这个计划由中车公司根据各厂工资水平和效益情况进行了微调，但依然是铁道部直接调控和下发的。而且就当时的学徒工而言，只有在学徒期（1~2年）满考核合格后，才能被纳入八级工资分配体系中，在资源获取上无法对师傅构成威胁，因此平均主义的分配制度从根本上取消了内部劳动力市场的激励作用。

C厂计划性劳动管理制度根源于国家对铁路车辆生产的统一计划管理，同时也产生行政性的企业关系结构。2000年9月份之前，C厂和全国其他33家铁路机车车辆工厂[①]以及4个专业研究所全部隶属于中国铁路机车车辆工业总公司（前身是1986年成立的铁道部机车车辆工业总局），由铁道部统一领导和全面管理。铁道部对于系统所属厂的控制权力主要包括以下几个部分：统一下达生产年度计划，由总公司根据各机车车辆厂的生产能力进行集中分配；生产资源由铁道部物资管理局根据生产任务统一供应分配；技改经费由铁道部根据生产合同项目以及标准费计划进行统一下拨；人事任免权，所属厂、所提拔局级干部由铁道部审批，局级以下

① 34家铁道部直属工厂中具体包括铁路客车车辆、货车车辆、机械以及电机工厂三类，具有C厂相似产品生产能力的工厂有唐山、大连、青岛、南京浦镇四家。

干部由总公司办理，报铁道部核备。虽然从1984年开始，铁道部实行生产承包经济责任制，在一定程度上扩大了机车车辆厂的经营自主权，但是在生产承包基数、产品价格（超过生产任务的，价格可以有20%的浮动）、企业留利上仍然由铁道部统一控制、统一分配。在生产任务统一下达、产品统一定价以及统一采购制度下，C厂和铁道部机车车辆系统的其他生产厂家根本不存在市场竞争关系。如果说有竞争关系，则主要表现在和国家的谈判能力上，这是工厂对国家组织性依附的结果，这种企业间的潜在互动属于社会政治行为，完全不能等同于市场优胜劣汰的竞争关系。

可以说，单位时代“全能主义”[①]的政治体制安排推动了C厂实际执行的计划性劳动管理制度的形成，为企业组织内的“不完全契约”以及关系作用力拓展了空间。这些不同等级的制度安排为师徒制的运行提供了匹配制度。一方面技能传授对工人师傅是有利的，可以增加其利益（如社会尊重）；另一方面可以部分缓解当时技能短缺的困境，维护整个工厂生产的展开及秩序的稳定。指令性经济体制属于“供给约束”（supply constraint）经济类型，在国家统一配置资源过程中必然存在“供给不确定性”问题，因而为了完成生产任务，生产现场弹性的管理自主权（非经营自主权）也就非常必要，这具体可以表现在两个方面：一是生产部门的准自治化（semi - autonomous）；二是劳动过程中，核心技术工人的支配性自主权[②]。所以计划性劳动组织制度为师徒关系的师傅技能自主权提供了制度空间，使当时的师徒制保留了传统色彩——由技能依附延展至某种程度的情感、身份依附，关系结构具有等级差序的特点。

首先，师徒结对遵循自由自愿的原则，师傅对所带徒弟具有完全的选择权。虽然新入厂的工人通常会由车间领导指定给某个师傅，但

① 邹谠：《二十世纪中国政治——从宏观历史与微观行动的角度看》，香港牛津大学出版社，1994。

② Burawoy M. & Janos Lukàcs, “Mythologies of Work: A Comparison of Firms in State Socialism and Advanced Capitalism”, *American Sociological Review*, Vol. 50, No. 6, 1985, pp. 723 – 737.

是这种指定是非正式的，原则上是随机的。

> 我刚入厂的时候才 17 岁，班长领我进车间（和师傅）说："王师傅，这是刚来的小李，你带带他。"这就找了个师傅，刚开始就是给他打下手。干不好就挨训，（我）害怕他，他衣服都是我给他洗的，我还给他打过洗脚水呢（C 厂访谈记录—ct6）。

其次，师傅徒弟互动的关系是差序的，生产过程中师傅具有领导权威，徒弟服从师傅[①]。除了技能传承作为师徒关系连接的纽带外，尊重、信任、庇护等社会情感性因素是师徒关系更重要的维系中介，这也使生产过程中生发的师徒关系通常会延伸作用于生产领域之外。

> 刚来工厂的时候，我被分到装备车间，负责车厢里布线（的工作）。我是学物理的，但是（对）布线我根本不懂，没有办法只能跟着师傅学。不过师傅对我很好，挺照顾我的，我单身的时候，过年过节什么的总招呼我到他家吃饭。我媳妇就是师母给介绍的（C 厂访谈记录—cg4）。

在师徒结对实践中，徒弟能够围绕师傅形成同心圆状的关系结构，师徒之间、徒弟之间可以在此结构网内展开互动，从而使师徒关系结构具有很强的向心力，在车间内可具体化为具有一定集体行动力的小群体，这种小群体性质在过年过节、师傅生日等仪式性活动中能够得到充分体现（C 厂田野日志），在实际车间政治中，可以演变为庇护关系和特殊主义行为方式[②]。所以，这种性质往往淡化了师徒制作为技能传承手段的工具性色彩，师徒互动的原则多基于礼俗、道德要求，而非仅仅是理性交换，师傅通常

---

① 当然，在新中国成立初期，师徒之间同事化的关系结构以及升级过快的事实也引发了师徒间的冲突，导致国家干预，并重点强调了对师傅权威的保护，具体讨论可参见本书第六章。

② 华尔德（Andrew C. Walder）：《共产党社会的新传统主义：中国工业中的工作环境和权力结构》，龚小夏译，香港牛津大学出版社，1996。

会根据徒弟生产空间之外的言行举止评价其生产技能上的可塑性。因而在计划经济时代，新中国早期工业化过程中的劳动政治多表现为围绕利益和资源展开的“分配的政治”[①]，而无关乎工人的劳动安全以及工厂的技能形成模式，这和早期工业化时期的西方企业围绕技能争夺而展开的劳动政治是不同的。

四 制度不匹配：师徒技能传承失效与自由市场治理机制

制造技术类型可以分为三种：一是企业特殊技术，是指那些企业间不可通约只能在个别企业内使用的技术，技能形成需要在岗培训（on - the - job training）；二是行业特殊技术，是指适用于个别行业的技术，行业内的不同企业可以通用，技能一般是通过专业劳动力市场或者职业学校获得；三是一般技术，是指所有工人都应该具备的基本技术，技能形成一般是在职业学校完成。在大规模多样性的生产战略中[②]，企业特殊技术对于企业保持生产弹性以及形成比较竞争优势尤其重要。C 厂的特殊技能形成主要有两个途径：一是定向培养，厂方和培训人员签订定向协议，培训工厂指定技术类型。其中一部分是和外部职业技校签订协议，更主要的方式是派定向员工参加 C 厂内部的培训技校，C 厂有 3 个培训基地，5 个职业技校[③]，仅 2003 年就有 689 人次参加厂内的技术培训。二是劳动力市场招聘，直接招聘技校学生，其中一些具有职业资格认证，但是这种形式一般只能满足行业特殊技能以及一般技能要求。即使这样，C 厂依然面临蓝领技术工人严重短缺、一些

---

① 王星：《单位政治研究述评》，《二十一世纪》（香港）2007 年 10 月号。

② C 厂生产技术包括铁路客车制造技术和城市轨道客车技术两块，年均车辆产量达 468 辆，其中车辆产品种类达 40 多种，包括高技术含量的动车组。2002 年 C 厂自主知识产权的企业特殊技术共计 60 项，其中整车产品 23 项，关键部件及关键技术 37 项。

③ 3 个培训基地分别是大连数控技术培训基地、长春焊接技术培训基地以及西安焊接技术培训基地；5 个职业技校分别是大连机车车辆厂高级技校、齐车公司技校、唐山机车车辆厂高级技校、大同机车厂高级技校和永济电机厂技校。

关键性工序和工种出现失传断档或后继乏人的尴尬局面。1987 年 8 月，铁道部选择齐齐哈尔、长春、大连、石家庄厂在内的 14 个单位先行进行技师聘任制试点，1988 年 3 月考评结束，C 厂只有 27 名工人获得技师资格。1999 年 C 厂共有职工 11555 人，其中生产工人 7554 人，工人中有高级技师 16 人，中级技师 196 人，只占生产工人比例的 2.8%，技工严重短缺，甚至低于全国 4% 的平均水平。

所以，在外部技能形成方式无法满足其大规模多样的生产战略需要的情况下，师徒制作为在岗培训的一个重要技能训练手段被重新提上日程，从 1999 年开始逐渐被 C 厂重视。“名师带徒是在岗培训高技能人才，造就一支高技术素质职工队伍的重要方法……要把活动摆在与技师、高级技师评聘和技能人才评选表彰制度同等重要的位置。”[①] 但现实的情况是，从 1990 年代初期开始，C 厂师徒制已经显现技能传授危机，师傅不像计划经济时期那么愿意教授徒弟了。师傅在技能传授上的保留源于外部市场竞争压力，从 1993 年国有企业减员增效以来，到 2002 年国有制造业工人就减少了 2500 多万[②]，残酷的失业事实对在职工人构成了很大的市场压力。面对这种情况，C 厂试图通过师徒合同，量化技能传授内容并对师徒结对进行相应的经济奖励（根据徒弟出师后技能考核等级规定奖金数额，奖金从 300 元到 600 元不等）改善师徒结对的效果，然而理论上市场化的师徒关系结构模型在师徒结对实践中，不但未能重新激发工人师傅技能传授的动力，而且还引发了围绕技能保护展开的利益政治行为。

在下面的行文中，笔者首先对师徒制技能传承危机进行解释，然后再揭示师徒关系合同化改革引发的劳动政治图式。

C 厂内师徒制技能传承的变化事实及由此引发的师徒关系合同

---

① 《C 厂厂志（1999 年）》，吉林人民出版社，2000，第 268 页。

② 高梁：《国企改革现状及对策》，http：//www. wyzxsx. com/Article/Class16/200606/7632. html。

化改革不是一个孤立事件，而是在中国国有企业市场化改革背景下展开的。国有企业的市场化是指国有企业的资源配置主要由政府的行政控制转变为主要由市场决定，以及部分国有企业改制为非国有企业的过程。其主要表现在四个方面：一是国有资产管理体制的市场适应性改革；二是国有企业产权的多元化；三是国有企业行为的市场化；四是国有企业市场退出机制的形成。市场化的目的是使国有企业成为自主经营、自负盈亏、自担风险、自我约束的独立的法人实体和市场竞争主体。C 厂从 2000 年 9 月 28 日正式与铁道部脱离行政隶属关系，这意味着 C 厂的生产经营活动正式摆脱国家指令计划的直接干预而接受市场调节，企业收入渠道由国家直接投资转变为市场竞标。外界市场环境建设对企业加快内部改制形成了压力。1998 年 C 厂已经开始深化以“精干主体，分离辅助，剥离后勤”为原则的改制工作，具体包括：一是开始培养劳动力市场，开展减员增效工作，对空岗进行撤并；二是改进分配制度，实行质量、效益、产量、责任复合挂钩考核计酬和工资包干的分配方法；三是开始进行股份制改革。2002 年工厂内部改革基本完成，工厂实现资产重组，被拆分为两个企业：修车厂和股份有限公司。

国有企业市场化改革的关键影响在于使企业产生了以“两个置换”和“两个走向”为特点的变化，所谓“两个置换”就是国有企业产权和国有企业职工身份的双重置换；“两个走向”就是国有企业走向市场和国有企业职工走向市场[①]。对于企业间关系而言，形成了市场竞争关系；对于劳动协调机制而言，国有企业市场化改制改变了原来计划性劳动管理制度，转换为市场性协调机制，即根据市场的正式契约和竞争替代规则来组织劳动生产的过程，笔者称之为市场化劳动管理制度，它具有两个特点：一是工人被推向劳动力市场，工作安全丧失与自由流动并存；二是企业依赖内部劳动力市场相对稳定的工人队伍，同时培养内部竞争。

① 汪晖：《改制与中国工人阶级的历史命运》，《天涯》2006 年第 1 期。

这样工人成为市场经济的自由劳动力大军，从原来的单位人转换为社会从业人员，同时改变了原来的雇佣制度，变终身雇佣制为劳动合同制。C厂的劳动合同分为三种：（1）固定期限劳动合同；（2）无固定期限劳动合同；（3）以完成某项工作为期限的劳动合同[①]。劳动合同消除了终身雇佣制，C厂1999年开始实行下岗减员制度，仅当年就分离人员822人，剥离人员634人，清退人员560人。同时劳动力流动得到强化，由于开放性的外部劳动力市场存在，技术工人可以凭借其技能优势跳槽而交换更好的劳动力报酬。虽然在C厂的劳动合同中规定技术工人辞职离厂两年之内不准从事相同或相似的技术职业，但是2000年以来C厂约有10多位技术骨干跳槽（流向外资企业较多），一般技术人员流动达80多人。

虽然C厂内部劳动力市场培养在一定程度上保障了薪酬和雇佣关系的稳定性，缓冲了劳动力的自由流动带来的压力，但工人的工作安全威胁并没有消失，而且市场化劳动管理制度中强调竞争替代性：一是资源分配采取等级竞争分配原则，定岗定薪，岗位和工人的技术能力在资源分配中的权重得到提高；二是内部竞聘上岗。工人的薪酬安全受到威胁。

如上文所言，涉及工人薪酬安全的资源分配包括福利分配和工资分配两大部分。从1999年开始C厂逐渐剥离其社会职能，工人在计划经济体制中享有的住房、医疗以及教育等福利资源分配

---

① 固定期限劳动合同是指双方明确规定合同的有效期，即确定劳动合同起始与终止时间，以劳动合同规定的终止时间为期限，分为一年、三年、五年、八年和十年五种。C厂根据人力资本不同确定不同劳动合同期限，如新录（聘）用辅助及生产工人、大学本科毕业生、硕士研究生等人员，进厂时原则上可签订一年、三年和五年期限的劳动合同，重要、核心岗位的员工可以签订三至八年期限的劳动合同，博士生可以协商约定劳动合同期限。无固定期限劳动合同是指双方确定劳动合同的起始时间，不确定终止时间，但规定劳动合同的终止条件，以劳动合同规定的终止条件出现为期限。以完成某项工作为期限的劳动合同是指以双方约定的工作开始至结束为期限，约定的工作完成劳动合同自行终止。

逐渐让位于市场，对于生产工人而言，工资收入成为其几乎全部的生活来源。在工资分配上，2004 年 C 厂开始进行工资改革，实行岗位绩效工资制（参见股份人〔2004〕27 号文件），工资由基础工资、工龄工资、岗位工资、绩效工资四部分组成。基础工资按照市最低劳动工资标准确定，工龄工资依据员工的连续工龄按年头计算，每年 10 元，每年 1 月份自然递增，这两部分对于工人的收入差异几乎没有影响。岗位工资和绩效工资是决定工人收入差异的关键，由于绩效工资主要涉及不同车间单位之间的差异，在此不详述。C 厂的岗位绩效工资将岗位、技能以及企业效益等因素纳入资源分配中，意在打破以往平均主义的分配模式。岗位绩效工资的核心原则是以岗定薪，岗变薪变，对工资标准进行动态管理。C 厂把生产操作分为十七类岗位，每类岗位对应相应的岗位工资区间，每个区间设置初级工、中级工、高级工、工人技师、高级工人技师 5 个等级。员工按所在岗位类别和本人技能等级（或职称）获得相应的岗位工资。对于企业核心技术操作岗位每个区间设置 6 个等级，以体现向高技术岗位倾斜的原则。而且对新录用的生产操作工人根据技术岗位的不同也实行等级差异工资，具体的标准可参见表 7 - 7。这样的分配制度提升了生产工人的技能附加值，市场来决定工人的劳动能力和劳动贡献的价格，强化了工人对自我技能的保护。

表 7 - 7　C 厂新生产操作工人工资标准

岗位类别	人员分类	见习期（培训期）	暂定工资标准
生产操作	复员退伍军人	培训期内	义务兵 500 志愿兵 700
	熟练操作		500
	一般技术操作		600
	复杂技术操作		800

资料来源：股份人〔2004〕27 号文件。经笔者整理而成。

新生产操作工人在见习期、培训期结束后，可以自由竞聘

相应的岗位，按其所聘岗位的工资等级执行岗位绩效工资制待遇。以2003年为例，C厂有92个中层管理岗位和337个一般技术岗位通过竞聘产生，有78名原来在技术管理岗位上的人没有竞聘上岗位。与此同时C厂开展技能重新鉴定工作，2003年C厂对79个工种4109名技术工人的职业技能资格进行重新鉴定，有143名技术工人未能达到原来的岗位标准被降级。竞聘上岗构建了工人在岗位获取上的竞争机制，制造了工人之间相互竞争的关系，岗位和技术能力直接挂钩，因此私有技能保护的重要性凸显。内部劳动力市场打破了见习期满的学徒工和老工人之间的身份区隔，在岗位竞争过程中，老工人面临由于技术能力弱势而被替代的风险。就师徒制而言，由于未来可预期的师徒竞争威胁了师傅的劳动安全，师傅不愿意传授技能也就在情理之中了。

C厂市场化劳动协调机制建立的背后是国家计划力量的逐渐退场。2000年9月，C厂正式与铁道部脱离行政隶属关系，转归国资委管理。铁道部机车工业总公司被拆分为两大集团，独立核算，培养市场竞争关系。铁道部虽然掌握铁路建设的技术制式标准，但是机车采购权已经下放给各个铁路局，市场招标获取订单成为集团内车辆生产厂家的主要收入来源。就C厂而言，其收入主要包括以下三个部分：一是国家（铁道部）的投资，例如“七五”“八五”时期获得国家重点改扩建项目资金1.8亿元，“九五”期间获得铁道部重点技改资金2.8亿元。2000年以后，铁道部的直接投资结束。二是修车收入，这部分收入在建厂之初曾经发挥重要作用，在企业生产正常化后，这部分收入的比重不断下降，2002年资产重组后，这部分收入消失。三是参与市场招标获取市场订单，这是C厂的主要获利方式，以2004年为例，C厂通过招标销售客车706辆、城轨车104辆，销售收入24.1亿元，实现利润4720万元。具有与C厂相似生产能力的制造厂商还有唐山、青岛四方、大连以及南京浦镇四家，尽管2005年后唐山机车车辆厂和C厂合并，但

是C厂与其他厂家之间的竞争格局已经形成，并且目前市场上还有庞巴迪等合资企业参与竞争。由此形成的市场压力，成为企业内部劳动组织方式市场化改制的基本动力。市场逻辑在企业层面和工人师傅层面都形塑了自我逐利的取向，国有企业内劳资间的利益分化导致了企业和工人完全不同的行为方式。改制后C厂的劳动组织方式逐渐转换为市场性协调机制，市场遵循的是硬约束（hard constraints），强调人力资本在工人地位获致和利益分配中的重要性。如上文所言，师徒制作为企业内部技能传承手段，在实践过程中必然会牵动"绝活"提供者——师傅的劳动安全考虑。计划经济时代，在工人工资普遍很低而且没有额外奖金的情况下，师徒制的运行依然比较顺利，关键在于非市场治理机制为技术工人提供了安全保障。市场化的劳动组织方式制造了工人间的等级竞争，引发生产工人的劳动安全忧虑，在缺少非市场性制度保护的情况下，工人师傅不可能继续保持其技能传授的动机与行为。

行文至此，仍然有一个疑问没有解释，即市场化后的C厂面临内部技能形成的回报不确定性风险，可是为何还要推行并建设师徒制呢？笔者推断恐怕有两个原因：一是外部技能形成制度难以满足企业所需的特殊技能需求，只能寄希望于内部师徒制；二是制度演进是一个历史过程，制度选择是参与制度变迁的各方力量长期斗争的结果。随着围绕师徒制的劳动政治行为越来越多，企业最终理性的选择是放弃师徒制或采取其他非市场性协调机制进行补充。第一个假设性解答已经在前文略有提及，但是它与后一个假设依然有待于在生产实践中进行检验，需要另文详述。

五　师徒合同化结对实践中的劳动政治

从上文的分析可以获知，单纯的市场性协调机制建设并没有击中导致师徒制技能传承危机的七寸，师徒制技能传承失效的真正原因在于制度间的冲突，这种不匹配的困难不是单一的市场性

协调机制能够克服的。C 厂师徒关系合同化改革的失败事实[①]为笔者的上述判断提供了最有力的直接证据。

1999 年 C 厂根据中车公司〔1998〕258 号转发《关于建立和实施名师带徒制度的通知》对师徒关系进行合同化改革，成立了专门的领导组织机构，由厂长、党委书记任组长，以劳资、教育等部门负责人为成员，下拨专项经费，由技师办和厂技协统一监督管理，各级工会负责实施。1999 年开始在电焊工、铆工、车工、机械钳工、电工、车电工、精铸工等工种内进行改革试点，2001 年 7 月起 C 厂全部的技术工种实行名师带徒制，师徒之间签订师徒协议。

首先，改变了原来随机选定带徒师傅的方法，明文规定师傅和徒弟资格。在师徒资格的文件规定中，原有的师徒结对中工龄、年龄等社会性身份标准基本上被抛弃，技能等级成为师徒资格界定的唯一标准，参见表 7－8。

表 7－8　带徒师傅资格标准

理想的带徒目标	现实对应的师傅资格
高级技工	技师职务或有一技之长（绝活）的技术能手
技　　师	高级技师职务或有一技之长（绝活）的技师，市、中车公司等级别的技术能手；能够指导技师、高级技师实践，并协助其将一技之长（绝活）整理成论文或专著的工程师、高级工程师
高级技师	高级技师职务的省部级“大奖”或“中华技能大奖”获得者；能够指导技师、高级技师实践，并协助其将一技之长（绝活）整理成论文或专著的工程师、高级工程师

资料来源：《C 厂厂志（1999 年）》，第 268 页。经笔者整理而成。

按照不同培训目标，对师傅和徒弟的资格分级处理，使师徒合同适用于全厂各个等级的技术工人，扩大了师徒结对的覆盖面，

---

① 不仅如此，笔者在整理 C 厂的田野材料过程中发现，仅 2007 年上半年厂方直接策划的关涉生产技能形成的活动达 40 余种，其中大部分和师徒制技能形成方式相关，如“优秀操作法推广”、“五小”成果展示、“工人技师三个一”、成立工人技师 QC 活动小组等。

由原来的新入厂生产工人扩展到了几乎全部的生产工人；在理论上有些生产工人可能形成双重身份，既是师傅，也是徒弟；改变了师徒关系的结构形式，由原来以师傅为核心的同心圆状变为无核心的互相交叉网络状。

但是在师徒结对实践中，这种交叉原则根本无法实行：一是增大了培训成本，影响车间内的生产效率；二是老工人之间不愿意互拜师徒。所以C厂的生产单位很少完全执行文件规定，而是采取一些变通的方法，例如总装车间采取了一个折中的办法，由老师傅（通常是厂或铁道部技能大奖赛获奖者）每两到三周开一次技能培训课（付讲课津贴），车间一线工人全部参加。但是在实际的上课过程中，老师傅通常是让大家自己提在生产过程中遇到的难题，进行集体商议。这也有一定的效果，比如将原来敲打车体的小铁锤改用为木锤子以减少材料磨损率，但这往往会使技能培训课演变成各个工段的“诉苦会”，如“生产材料供应不及时”“天热了应该发风油精”等（C厂田野日志）。集体商议的解决技能难题方式，对于老师傅个体而言，没有对其私有技能构成威胁，相反还缓冲了其讲授技能绝活的压力。

其次，明确规定师傅传授内容，根据工种不同，由技师办、厂技协制定具体量化指标，并规定每一项指标的完成时间。此项制度安排，是工厂管理权力对工人技能形成的直接干预，这导致在技能传承过程中师徒地位的相对平面化，师徒协议使徒弟摆脱了对师傅技能上的依附，身份依附也随之消失，师徒间的依附关系演变为交易关系。然而对于师傅而言，交易并不是等价的，甚至具有很强的权力强制色彩：徒弟作为交易受益方，没有交换的筹码（如履行传统师徒制中无偿为师傅服务的义务）；工厂通过科层权力规定师傅要共享其绝活，剥夺了工人技能的私有权；虽然在师徒结对的具体操作中是自愿选择徒弟，但是有技术的工人师傅只能选择教授对象，没有选择教与不教的权利。

对技能传承内容的量化规定，限制了师徒关系的拓展边界，师徒关系由原来的公私混合的社会性关系转为公私分割的纯粹工

作关系。对于徒弟而言，生产过程之外如情感的投资也就没有必要。对于师傅而言，师徒合同把师傅的个体技能经验强制为显性的共享知识，实质上意图剥夺师傅对绝活的技能垄断。技能优势如被共享，师傅地位就会下降，对私有技能的控制力也会弱化。

最后，师傅控制力弱化还根源于师徒考核机制的常规化。在计划经济体制下，国有企业干部和工人具有明显的身份界限，实行两套考核体系，对于技术工人而言，根据行业、职业以及工种制定了工人的技术等级标准。对于学徒工，C厂规定必须在师傅带领1~2年后，经考核合格后方能转正定级，考核是一次性的，而且这中间师傅对徒弟的技能评价列入考核表中。但是对于合同化师徒制，考核分为两个部分：（1）定期阶段考核，在协议期间，对技能传授效果进行监督和控制；（2）师徒协议期满后，由当地劳动部门对徒弟进行技能考核。

> 关于师徒培养效果的考核，是由领导小组牵头，具体由各分厂工会联合厂技协、劳资以及教育部门进行阶段性考核，每半年考核一次。考核分理论口答考核和实物质量考核两个部分，考核结果分为合格与不合格两类，不合格者限期内达标，否则终止师徒关系（《C厂厂志（1999年）》，第269页）。

徒弟出师转正的终期考核权力外化转移是生产社会化分工的必然产物，是一种“生产过程的进步性转让”[①]。而对师徒关系的定期阶段考核，则是一种“权力的微观物理学”[②]，通过对技能传承效果的定期阶段考核，师徒制合同化改革领导小组意图监督控制整个师徒的互动过程，最大限度地消灭师傅在教授技能过程中的机会主义行为，师傅在徒弟技能学习实践过程中的指导控制权力也因此被弱化。

---

① 哈里·布雷弗曼：《劳动与垄断资本——二十世纪中劳动的退化》，旌、朱基俊等译，商务印书馆，1979，第54页。

② 米歇尔·福柯：《规训与惩罚》，刘北成、杨远婴译，三联书店，1999，第28页。

合同化改革使市场性的交易原则成为师徒互动的主要原则，导致C厂生产车间内师徒关系的结构、性质都发生了质变：一是师徒关系被工具理性化，演变为一种交易关系，因为市场的正式契约打破了传统师徒制中差序的师徒地位格局，师徒互动中的社会尊重等情感性因素减少；二是师傅特殊生产技能（绝活）被一定程度地客观化和外部化，这导致师徒关系中师傅的地位下降。

C厂的师徒关系合同化改革实质上是将师傅的技能资本转化为劳动力商品，厂方试图通过市场力量解决师徒间技能传承的危机。毫无疑问，这种师徒关系结构设计对于企业管理层而言，在理论上是效率最优的。可是实践结果却恰恰相反，师徒合同不但没有提高师徒制的有效性，相反却激化了师徒矛盾。换言之，如果我们假设C厂不对师徒关系进行市场化改革，依然维持其传统性的关系结构，那么尽管师徒间技能传承可能失效，但是并不会激发师徒间的对抗。然而遗憾的是，市场崇拜指引下的国有企业改制行为，根本无法为非市场性的师徒关系结构留下可能的存在空间。

在中国国有企业市场化的劳动组织方式中，资方和劳方存在严重的权力不对等，有学者称之为“工人阶层权力跌落”[①]。高度流动的劳动力市场助长了资本的强势，同时也导致工人阶层的弱势。“新三会”取代“老三会”根除了工人对职代会利益表达功能的幻想[②]，而工会的“制度性弱势”[③] 进一步强化了工人的地位弱势[④]。因此在中国国有企业中，工人缺乏利益表达的组织化渠道，而且面临违抗厂方规定可能付出巨大代价的风险。C厂强势推行的师徒协议对技能工人形成了很大的制度压力，工人师傅不会（或

① 石秀印：《社会经济制度转型中的工人阶层及其与管理阶层之间的关系》，《经济管理文摘》2004年第8期。

② 张静：《利益组织化单位——企业职代会案例研究》，中国社会科学出版社，2001。

③ 冯钢：《企业工会的“制度性弱势”及其形成背景》，《社会》2006年第3期。

④ 虽然国家通过直接立法来保护工人的利益，可是现实中资方采取种种方法规避法律的限制，层出不穷的血汗工厂事件反映国家劳动保护的法律法规制度的执行情况很不到位。

者说不敢）公然反对，但是劳动安全威胁促使工人师傅对劳动技能进行必要的自我保护。一场围绕劳动技能占有和保护的劳动政治行为由此产生。工人师傅在师徒结对实践中，要采取相应的行动策略缓冲制度压力，同时实现技能保护。

劳动政治是指在工业生产劳动领域中，针对“生产时的关系”[①] 所展开的斗争或冲突，在劳动生产过程中，参与劳动组织的资方、劳方以及国家力量存在讨价还价的博弈行为。师徒制作为企业内部的技能形成手段，主要通过工人技师的传、帮、带实现技能传承，在劳动政治图式中，生产技能优势（或者说“绝活”）既是师傅与资方讨价还价的筹码，也是师傅地位获得和确立的保证。

笔者在实习期间，利用职务之便[②]，有机会进一步了解装配厂车间的生产过程。在生产中，工人将技术错误分为两种类型：第一类是低级错误；第二类是高级错误。顾名思义，低级错误属于明显违反生产工艺程序规定的常识性错误，此生产行为容易被检查出来，犯错主体通常是生产经验少、对生产操作程序比较陌生的工人，低级错误通常是犯错主体无意为之，随

---

① 布若威区分了“生产关系”（relations of production）和“生产时的关系”（relations in production）两个概念，他继承了马克思的观点，认为阶级社会主要的生产关系是指生产模式中直接生产者针对剩余价值所发生的剥削关系，反映的是阶级社会中劳动价值占有和分配的形式。而生产时的关系是指在生产过程中产生的工人之间或工人与经理人之间的关系，它包括理论上有差异而实践上难以区分的两个不同面向：一是生产时的技术关系，是指工人在生产工具的协作下，把原材料加工为成品的一组行为，是劳动力转化为劳动的过程；二是生产时的社会关系，是指在具体的劳动过程中，个体根据所占据的“位置”而形成的关系形态，是工人群体组成“伦理社群”（如伙伴、朋友等关系）的纽带（转引自王星《单位政治研究述评》）。

② 根据C厂规定生产工人是不能随意进入其他生产车间的，进入车间需要官方许可文件并且要登记。在这种情况下笔者的记者身份为笔者提供了便利（笔者实习时特别强调是学文科的，不懂技术），戴上临时申请的工作牌，可以自由出入各个车间，因此，笔者每天下午都去装配厂的生产车间，起初由车间主管宣传的工会赵主席陪同，认识了一些工人，这为笔者收集第一手资料提供了很好的机会。

着生产经验的积累，工人低级错误发生率会逐渐减少。高级错误同样属于违反生产工艺程序规定的生产行为，但是不容易识别，犯错主体通常是生产经验丰富、对生产操作程序很熟悉的老工人。高级错误的生产行为有时候是工人有意为之，目的在于获取工作操作程序上的便利及变动，在性质上类似于有些学者讨论的工人“磨洋工”策略①，属于机会主义行为。但是高级错误在某种程度上体现了犯错主体的经验技术优势，因而并不会随着生产工艺程序标准化程度提高而消失。

> 在总装车间，有一个很简单的生产工序，就是在客车顶棚上拧螺丝。不过由于需要拧很多螺丝，而且螺丝很小，因此很费时间，也需要生产工人的耐心。根据笔者的观察，新工人通常会严格地遵守生产程序，一个一个地用螺丝刀拧上。但是有些老工人不会花时间去拧，而是直接用小铁锤砸，由于长期的生产经验，老工人师傅能够掌握好力道分寸，用力适当，砸进去的螺丝和拧进去的从外表上看没有什么两样。不过，此举无疑会影响产品质量（破坏了螺纹，减低了牢固程度和产品使用寿命），但是一般的例行检查是看不出来的。（C厂访谈记录—ct12）

笔者了解到这是总装车间的“老大难”问题。为了消除这种生产程序上的机会主义，车间管理层采取了一些针对性措施，如在一个车厢内安排两到三个生产工人，采取相互监督机制，结果有些车厢几个工人联盟都用小铁锤砸。然后车间实行产品责任制：起初一个车厢通常由一个工人负责拧螺丝，也就由这个工人自己负责产品质量，后来实行责任连带共担制（也就是说一个车厢中如果检查出螺丝质量问题，负责这个车厢的工人都要受罚），并且加强检查力度，以增加机会主义行为的

① 哈里·布雷弗曼：《劳动与垄断资本——二十世纪中劳动的退化》，方生、朱基俊等译，商务印书馆，1979，第90页。

犯错成本。但是一直到现在，总装车间都没有能够完全杜绝此机会主义生产行为。

> 我们车间大部分的焊工都具有欧洲焊工证书，理论技术和实践能力都较强。在整个列车实物的生产过程中，电焊是很重要的工序，因此我们有很严格的操作手册，如焊接时间、电压等都有规定。但是在具体的生产过程中，还需要工人临场的主观判断，例如焊接点的厚度、焊接部位的材质等，这需要生产经验。在师徒结对行为中，有的师傅故意改变焊接电压，他可以根据自己的经验，适当地调整焊接时间，这样焊接处理出来的效果和标准化操作的效果相差无几。可是，他只告诉徒弟焊接的电压，不告诉其时间控制，徒弟因为经验不足，怎么也学不会，产品实物总是不合格。就因为这个焊接问题，曾经有一次产品在交货后出现了质量问题，影响很坏（C厂访谈记录—ct13）。

ct13所讲的交货后产品出现质量问题，笔者在C厂报上查到了相关文献（2001年7月14日C厂报关于广深动车裙板质量问题的报道），证实了这件事情的真实性。但是报道中关于质量问题的归因只强调了技术及管理上的漏洞，没有提及师徒关系这个因素。师傅通过其生产行为中的高级错误在一定程度上缓冲了管理层的制度压力，规避了工厂管理层控制共享其特殊技能的意图，保护了自己的绝活。显然此时的劳动政治类型不同于计划经济时代工厂内的庇护主义色彩浓厚的“分配政治”，它直接触及工人人力资本的核心——技能的控制权问题。不过工人师傅的劳动政治行为是一种非正式斗争方式，在师徒关系合同化改革过程中，工人师傅对工厂控制的反抗以及对学徒的算计只是“弱者的武器”[①]，师徒关系合同化改革过程中工人师傅实际地位的下降和整个市场化改革过程中工人地位的变

① 詹姆斯·斯科特：《弱者的武器》，郑广怀等译，译林出版社，2007。

迁轨迹不谋而合。

第四节　小结

只有理解制度演进的历史过程，才能更充分地理解制度。本章主要讨论了师徒技能形成制度的现实境况，并且通过梳理案例工厂师徒制制度变迁的历史过程给出解释答案。两种制度力量互动导致了目前的师徒制技能传承危机及冲突：一是在国有企业市场化改制引发工人师傅劳动安全风险的背景下，没有提供相应的非市场性匹配制度完成社会保护；二是师徒合同使师徒关系市场化为工具理性支配下的交易关系，在本质上是意图剥夺师傅对其技能的垄断与控制权。通过制度匹配和具体利益的规定，制度结构制约了行动者的选择策略，而与此同时行动者的互动又进一步影响了制度变迁的绩效。这种宏观制度和微观主体的互动关系可以用图 7 - 4 表示。

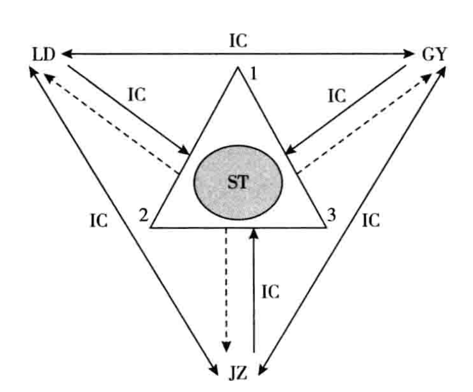


图 7 - 4　师徒关系宏观与微观制度匹配结构图

ST：师徒关系　IC：制度匹配（institutional complementarity）

1：利益　2：效率　3：安全（工作、工资、技能）

LD：劳动力流动管制（自由流动/固定）　JZ：竞争形式（替代/工龄）

GY：雇佣关系（终身/合同）

制度冲突引发了师徒技能传承实践中的劳动政治行为，但是

工人师傅采用非正式斗争手段进行自我保护，侧面说明工人组织化利益表达途径的缺失。尽管工人师傅个体主义的劳动政治行为根本无法缓冲强势的工厂管理层压力，但客观上能够影响企业的正常生产秩序。师徒关系合同化引发的劳动政治背后是劳方、资方的权力严重失衡，如果无法解决中国国企内的权力均衡问题，可以预见中国特色的劳动政治将会继续存在，并干扰企业秩序均衡的实现。

新自由主义认为企业治理制度中的非市场性机制或者说社会保护的福利政策安排是去商品化的，会强化工人力量而削弱资本的权力，从而产生"反市场政治"（politics against markets[①]），降低市场制度的绩效，进而以此为借口反对干预市场的自由运行。本章的个案事实驳斥了这一观点，非市场治理机制协调了师徒制作用过程中的厂方和工人的利益，有利于生产秩序的均衡与稳定，合同化师徒制引发的劳动政治恰恰是非市场治理机制缺位下的产物。同时本章的个案事实演绎了市场资本逻辑的渗透过程，市场化的过程绝非纯粹的经济过程，而是复杂的社会政治过程，理论上的市场最优效率模型设计在实践中会因为制度环境以及制度变迁中的政治力量斗争而失效。这个案例中的工人虽然没有其他中国工人阶级的抗争那么无助和充满血泪，但是发生在"体制内工人"身上的利益政治行为从反面警示我们市场效率与"图利"（gain）逻辑的无孔不入，劳动力商品化是市场社会的核心，"将人转变为商品是市场社会的核心要素，但也是其核心缺陷"[②]。这提醒我们反思"图利"经济的整合模式替代单位制"再分配"的整合模式的改革过程中，市场治理机制与非市场的社会保护机制之间的匹配关系的重要意义。

经济学坚持理性行为的基本假设，视理性为"单个的行动主

---

① Esping - Andersen, *The Three Worlds of Welfare Cpitalism*, Princetion: Princetion University Press, 1992, p. 22.

② 卡尔·博兰尼：《巨变：当代政治、经济的起源》，黄树民等译，远流出版事业公司，1989，第19页。

体拥有的，先验于任何制度的外在属性”[1]，因此经济学主张从微观个体的功利主义理性选择来解释宏观的制度安排结果，这种逻辑具体化到现实经济政策制定中则表现为对自由市场性协调机制的推崇。经济社会学历史制度学派抛弃了经济学的抽象理性观，认为理性是具体的，行动主体的理性逐利行为是在具体的制度环境中被界定的，因此历史制度学派更多从互动关系来把握行为主体，从制度环境来解释主体行为选择，这种逻辑认为现实生活中，组织制度力量的战略互动是决定行动主体行为选择结果的关键变量。C 厂师徒制的流变以及围绕技能传承展开的劳动政治事实，再次证明了理性的社会建构性，正是这种嵌入制度环境中的具体理性规定了工人师傅的行为选择取向，这是取道动机还原的经济学理论所无法解释的。本研究从历史制度学派的理论假设出发，立足于制度匹配概念构建解释师徒间技能传承事实，超越了“孤立制度”（single institution）的解释[2]，显示出社会学对现实生活强大的解释力。

---

① 高柏：《中国经济发展模式转型与经济社会学制度学派》，载弗兰克·道宾主编《经济社会学》，冯秋实、王星译，上海人民出版社，2008，第 2 页。

② Martin Höpner, “What Connects Industrial Relations and Corporate Governance? Explaining Institutional Complementarity”, *Socio - Economic Review*, 3, 2005, pp. 331 - 358.

第八章　社会建构与制度变迁

对于学者而言，学术研究的旨趣不仅仅在于所探究的议题是契合时代发展需要并具有现实价值的，而且更在于从现实问题梳理中能够实现对相关理论的反思。前面的章节，笔者遵循经济社会学历史制度主义的立场和方法，对中国工厂师徒制四个历史阶段的制度变迁过程进行了历时性比较研究。在这个比较研究中，笔者尝试从庞大而繁杂的历史资料中抽离具有现实意义的一般规律：（1）一国或一个经济行为主体的技能形成类型并不是企业随意选择的，而是与其宏观经济社会治理机制相匹配的，换言之，是社会建构的；（2）师徒制演化历史证明，去商品化的社会保护政策安排不但不是反市场的政治，而且能够形成不同国家的比较制度优势；（3）在历史的长河中，师徒制是一种人力资本培训机制，也是一种社会结构体，国家、行会、工人阶层等各种角色的行动形塑了师徒制的变迁轨迹。

在本章中，笔者试图讨论三个理论议题：一是在简单梳理上文对工厂师徒制变迁历程的研究基础上，阐释技能形成是如何被社会建构的；二是从经济社会学历史制度学派所主张的社会建构论视角对制度变迁理论进行再思考；三是作为未尽的思考，简单讨论经济社会生活中，非市场治理机制的功能，即经济发展与社会保护的关系。

第一节　技能形成的社会建构

社会建构论是1980年代兴起的一股哲学思潮，是一种不同于

传统经验主义和理性主义的认识论和思维方式。它主张人类不是静态地认识、发现外在的客体世界，而是经由认识、发现过程，不断构造新的现实世界。目前学界对社会建构论的讨论非常多，也产生了很多不同面向的理论诠释。就本书讨论的经济社会主题而言，笔者以为，社会建构论的如下三个核心观点与师徒制制度变迁历程较为相关。一是所谓建构，实质上是通过行动者之间的磋商达成妥协共识。换言之，建构是一种双向的互动过程，它既包括社会成员间的互动、成员与结构（制度或组织）间的互动，也指涉结构（制度或组织）间的互动。二是这种建构是社会的。一方面参与磋商的行动者是多元的，既有社会成员个体，也有社会组织；另一方面影响建构的因素不只是理性的，也是社会性的，包括利益、价值、权力、意识形态以及社会规范等。三是不但社会事实是建构的，而且理性也是社会建构的。在现实世界，行动者的理性选择实质上是嵌入社会网络和社会关系之中的，这其中典型的理性选择就是经济行为。迪马吉奥认为，理性经济行为的社会建构体现在两个层面：一是社会规范经济，这个时候意识形态、政策体系以及社会规范是外在于经济行为的，对经济行为理性选择的形式和范围起到限制作用；一是社会架构经济，即社会行动者带着各自不同的理性内容参与到经济行为之中。在制度变迁理论中，这种社会建构的二重性可等同于制度的二重性。

在本书的研究中，笔者梳理了中国工厂师徒制的历史演化过程。在操作上，笔者一方面依据关键节点将师徒制划分为四个变迁时段，另一方面则深入围绕师徒制变迁的互动过程中，探寻影响制度变迁走向的建构力量。

一 工业化转型过程中的社会建构

在前近代时期，师徒制既是一种技能形成机制，也是一种基于世袭家传制的社会控制机制。师徒制深度嵌入宗法家长制之中，这成为维持其有效运行的社会土壤。而到了清末民初工业化转型时期，无论是师徒制的制度属性，还是师徒制所处的社会生态，

均发生了巨大改变。在这个过程中，师徒制相关参与者之间展开了复杂互动，并建构了师徒制的变迁轨迹。（1）在微观行动者层面上，劳资分立形成。师傅阶层从原来的技能传授者和学徒工雇佣者的一体化身份走向了解体，一部分师傅成为大规模用工的工厂主；学徒工群体从旧有的家族色彩浓厚的学徒身份也转向了雇工身份，成为受雇劳工阶层的一分子。由此，劳资冲突也由传统师徒制中师徒间的个体互动而逐渐演变成为一种阶层间的社会矛盾。（2）在中观层面上，传统行会组织对师徒制的管制能力走向分化。一方面传统行规中关于师徒制技能传授的期限、学徒工义务以及学徒工群体的道德规范要求等规定得到了保留；另一方面与师徒制相关的开业限制、学徒工招收数量限制以及社会化保荐制等行规却慢慢失效了。（3）在宏观层面上，整个国家处于动荡之中，国家对经济社会统一管制的力量尚很薄弱。外资力量的入侵使国内市场逐渐汇入国际市场的大潮流之中，激烈的市场竞争使国内工厂举步维艰，“吃徒弟”成为当时很多工厂的一种理性选择。与此同时，大量失业人口“蓄水池”也削弱了学徒工阶层抗争的效果。

在清末民初，转折动荡的时代烙印强烈地投射到师徒制上，并建构了其技能形成的变迁轨迹。这段时期，几乎在所有类型的工厂中，师徒制都得到迅速推广普及。但同时，学徒工离职流动率却不断攀升，这也冲击了技能培训质量。在市场力量快速释放和劳资力量严重不对称的背景下，劳资分立使师徒制有效作用的可信承诺基础“名存实亡”，行会师徒制呈现一种畸形的制度形态，逐渐异化为资本家追逐廉价劳动力和控制学徒工反抗的一种工具。

二　现代化改造过程中的社会建构

1930年代，国民政府对师徒制的现代化改造实质上是试图使其从传统习惯法治理走向法治化。无论是国家对业主与学徒工雇佣关系的认定，还是学徒工福利的保护以及劳资共决——工厂会议——的尝试，都直接回应了师徒制工业化转型过程中传统行规

治理的弊端。以《工厂法》《工会法》等为主体的一系列政策法规建构了新的场域。在这个新场域中，资本家与劳工阶层的力量对比被重构了。但劳工阶层内部的分化开始出现，技能水平等级成为分化的一个基本界限。同时，国家力量与工厂主也展开了博弈，行规重整与学徒工教育意识形态化成为其中的关键议题。（1）在国家眼中，改造行为不仅是为了发展经济，更重要的是通过师徒制调节劳资关系，进而稳固新兴国家政权统治的社会基础。（2）工厂主发起“行规重整运动”，“寻求法律授权的行规强制性”，一是应对国家干预，提升自治能力；二是恢复行规对师徒制的管制力，以整顿技能形成秩序。（3）在国家力量与资本家力量之间，劳工阶层也出现了分化：一是组织分化，工会组织既有被官方控制和被工厂控制的，也有被帮会控制的、被党派控制的以及劳工自愿性的组织；二是行动取向分化，现代化改造推动工厂引入科学管理以减少生产过程对技能工人的依赖，由此导致了不同技能等级工人行动的差异——技能工匠行为激进，而学徒工群体则趋向保守。这种基于技能等级之上的行动取向差异被称为“中国工人运动的遗产”之一，并在后来的共产党政权中得以保留。

在1930年代国民政府对工厂师徒制的现代化改造运动中，国家、行业组织以及劳工之间呈现一种异常复杂的互动关系，正如裴宜理所言，“政府、帮会、资本家、工人和洋人相互之间的关系令人目眩”。但在这个过程中，师徒制变迁呈现了新的轨迹：一是师徒制定位由工业化转型时期的行业内用工机制被社会化为劳工教育方式；二是通过劳动法规使师徒制技能培训慢慢走向福利化、规范化和制度化；三是为师徒制在意识形态教化、劳动用工以及技能形成之间的平衡上打造了良好的社会制度环境。可遗憾的是，由于时局动荡，现代化改造效果尚未来得及显现，中国工厂师徒制随即开始了一场新的变迁历程。

三 社会主义改造过程中的社会建构

1953年开始的社会主义改造实现了工人身份以及企业治理的

国家化和去市场化，也改变了师徒制技能形成的社会环境。（1）公私关系取代雇佣关系，私营企业中的劳资互动模式由新中国成立初期的“划清界限”转变为“公私关系”；（2）工人身份国家化，由私有制下的工具性身份转变为主人翁身份，对于师徒关系而言，师徒间传统的等级次序被兄弟式的同志关系所取代；（3）劳动力去商品化，在消灭劳动力市场实现国家雇佣的同时，建立起“从摇篮到坟墓”式的单位主义福利。

通过社会主义改造，师徒制相关行动者的角色和行动也被改变了。国家力量渗透最基层的经济单位，通过民主改革和劳动竞赛，国家全面实现了对师徒制技能形成过程的控制，一方面使师徒制成为国家兑现充分就业政治承诺的工具，另一方面也要求其承担培训技工的主要责任，以助推理想社会战略的实现。在企业单位内部，“把头式”师徒制技能形成的治理机制作为“封建残余”而被彻底扫荡，工厂中的劳资关系被行政等级关系和庇护关系所取代。工人群体内部也出现了分化，一方面在改造过程中，技工师傅的消极自保与普通工人（学徒工）被鼓动的积极参与形成了对照；另一方面工厂中的管理者与普通工人、老工人与新工人、师傅与徒弟、技术工人与非技术工人、正式工与临时工等成为师徒制运行的新关系生态。不过，社会主义改造使围绕师徒制的矛盾冲突也呈现了新的形态，一方面是由原先经济性的劳资矛盾转变为政治色彩浓厚的国家与劳工之间的矛盾，1950 年代末爆发的工潮就是典型体现；另一方面是带有单位亚文化色彩的私人恩怨，即技工师傅与学徒工之间基于利益分配及关系重构引发的不满和冲突。而引发矛盾的导火索既有学徒工升级过快、待遇过高等利益问题，也有徒工“目中无人”、藐视师傅的态度问题。

在社会主义改造过程中，社会主义意识形态、国家政治承诺、去市场化的生产组织以及工人群体新关系等建构了师徒制的演化轨迹，一方面通过单位体制为师徒制技能形成秩序稳定奠定了匹配基础；另一方面成功地将工厂的技能形成纳入国家计划体系之中，实现了对师徒制从制度设置、传授内容以及传授过程的全面控制。

四 师徒制危机中的社会建构

十一届三中全会后，国家任务的中心从“文革”时期的阶级斗争转向了经济建设，在解放思想和实事求是的原则下，各阶层群体在意识形态上逐渐取得了共识，经济生产优先地位得到确立。在这样的背景下，师徒制彻底摆脱了“文革”时期被认定属于资产阶级毒瘤的泛阶级化命运，作为一种技能形成手段被重新提及和重视。可遗憾的是，尽管国家劳动部门将师徒制培训提升到国家战略高度，但师徒制技能形成顺利运行的社会土壤已经不复存在了。

国家退场与市场力量的释放改变了师徒制相关行动者的行动方式。在国家层面上，“对工人无限工作保障的政治义务”已经逐渐让位于市场的竞争替代法则。作为劳动力市场培育的内容，国家用工政策也走向市场化，“先招生、后招工”“先培训、后就业”的方式取代单位制时期的统包统配的用工方式。在企业层面上，同行之间的市场竞争关系开始形成，生产行为由过去的预算软约束转向了市场硬约束。对于工人群体来说，无论是在外部劳动力市场，还是在企业内部劳动力市场，人力资本都成为其岗位竞争的筹码，而技能水平在其中占比最重。

对于师徒制而言，市场化使可信承诺与挖人外部性问题凸显，成为影响厂内技能形成方式顺利运行的关键因素，一方面导致师徒制技能形成功能日益边缘化，陷入被替代的危机；另一方面竞争性劳动力市场使师徒制退化为简单非技术工种的训练机制，师徒间技能共享难以实现，出现技能传承危机。在市场化改革不断深入的趋势下，即便国家或企业组织不断地尝试重建师徒制，如果不建立匹配的非市场治理机制，那么非但无法实现重新发挥师徒制功能，甚至还会引起技术工人的不满和抗争。对于师徒制未来演化的方向，我们可以推断，在工人成为“自由劳动力商品”、企业行为日益理性化的背景下，如果不建立匹配制度，师徒制终将难逃被淘汰的命运。

通过对中国工厂师徒制长时段变迁过程的研究，我们看到，行动者围绕师徒制技能形成展开的互动事实证明了理性的社会建构性。正是这种嵌入制度境界之中的具体理性规定了不同参与主体的行为选择取向，这是取道“动机还原”的经济学理论所无法解释的。本书的研究为我们展示了经济社会学的强大解释力。经济社会学历史制度学派抛弃了抽象理性观，认为理性是具体的，行动主体的理性逐利行为是在具体的制度环境中被界定的，历史制度学派更多从互动关系来把握行为主体，从制度环境来解释主体行为选择，这种逻辑认为现实生活中，组织制度力量的战略互动是决定行动主体行为选择结果的关键变量。毫无疑问，这为我们反思制度变迁理论提供了一个全新的切入点。

第二节　制度中的历史：制度变迁再思

“制度变迁是理解历史的关键”[①]，完整的制度变迁过程应该包括前后衔接的两步：制度起源与制度演化。以往的制度变迁理论多将二者分而论之，关注前者的制度变迁理论热衷于挖掘制度变迁的动力源，认为制度在起源之处就规定了未来演化的方向与轨迹，在研究方法上偏爱演绎法[②]；关注后者的制度变迁理论主要刻画制度稳定与制度动荡交互纠缠的场景并寻求其中的规律，认为制度起源取决于制度在后来演化的功能需要，在研究方法上倾向于使用归纳法[③]。这种割裂制度起源与制度演化的做法实质上混淆了制度变迁与制度再制之间的区别[④]，将制度变迁过程中复杂的

① 道格拉斯·C. 诺思：《制度、制度变迁与经济绩效》，杭行译，格致出版社、上海人民出版社，2008，第3页。

② Stinchcombe Arthur, *Constructing Social Theories*, New York: Harcourt, Brace and World, 1968.

③ Mahoney James, “Path Dependence in Historical, Sociology”, *Theory and Society*, 29, 2000.

④ Gerif & Laitin, *How Do Self - Enforcing Institution Endogenously Change?*, Stanford University Press, 2003, p2.

“历史元素”化约甚而遗忘了[①]。事实上，现实世界的制度变迁是一种历史过程，制度起源与制度演化组成了一个完整的制度变迁链条，将整个过程串联起来的则是活跃于其中的行动者，正如格雷夫等人所言，所有制度变迁的实践过程都是通过个人行动才能对结果产生影响[②]。

在本节中，通过梳理师徒制技能形成的社会建构过程，笔者将从经济社会学视角对制度变迁理论进行一个新的思考。笔者没有效仿目前大多数研究的做法——将制度变迁划分为几个流派，此举放大了不同理论流派之间的观点冲突——而是在制度二重性的基础上，尝试打碎制度流派之间的人为区隔以对制度变迁理论做整体性反思。

一 制度二重性：规则与信念

制度主义者多是在“结构—行动”的框架中来定义制度的。通过对“制度如何影响行动”问题的回答，不同制度学派都试图以制度为中间变量，在动机与结果、行动与秩序以及意义与效率之间搭建连接的纽带[③]，从而建构理解社会世界的理论框架。尽管如此，关于制度的定义还是五花八门且分歧较多[④]。笔者将制度的定义归结为两类：一是“作为规则的制度”，强调制度的功能性，制度是“工具导向的个人有目的的行动之结果”[⑤]，具体内容包括正式的法律法规、规章制度以及非正式的社会规范、习俗乃至意识

---

① Skocpol Theda, *Protecting Soldiers and Mothers: The Political Origins of Social Policy in the United States*, Cambridge, MA: Belknap, 1992.

② 格雷夫：《大裂变》，郑江淮等译，中信出版社，2008。

③ P. A. Hall & Rosemary. C. R. Taylor, “Political Science and Three Institutionlism”, *Political Studies*, Ⅳ, 1996, pp. 936 – 957.

④ 沃尔特·W. 鲍威尔、保罗·J. 迪马吉奥主编《组织分析的新制度主义》，姚伟译，上海人民出版社，2008。

⑤ 沃尔特·W. 鲍威尔、保罗·J. 迪马吉奥主编《组织分析的新制度主义》，姚伟译，上海人民出版社，2008，第9页。

形态等[1]；二是“作为信念的制度”，强调制度本身的嵌入性，制度不一定是有意设计的产物，而是行动互动的结果，具体内容主要包括行动者之间互动达成的共识性信念、认同乃至预期等[2]。笔者以为，在制度实践中，“作为规则的制度”与“作为信念的制度”不是对立的，而是制度不同的结构组成部分，是制度二重性的基本体现。

在旧制度学派看来，所谓制度就是一种对个体行动的“集体强制”，是调和人类交易行为的手段[3]。如果说康芒斯的制度定义侧重于“大传统”制度，那么旧制度学派的另一位代表人物凡勃仑则更倾向于“小传统”制度。凡勃仑认为制度实质上就是广泛存在的社会惯例，是一种社会规定的行为模式。在社会现实中，制度表现为在一定时间空间之中占统治地位的一些“固定做法、习惯、行为准则、权力与财产原则”[4]。可见，旧制度学派其实是将制度看作影响行动既定的外生变量，是外在于行动且约束行动者行为的一套规则。这种思想在新制度主义经济学中得到了延续与继承。如诺斯认为制度“是一个社会的博弈规则……它们是一些人为设计的、形塑人们互动关系的约束”[5]，由“正式的规则（如法律）、非正式的约束（行为规范、惯例和自我限定的行事准则）”所组成[6]。制度对个体行为的约束是分两个层面展开的，一个是外显的（正式的规则），一个是内隐的（非正式的约束）。制度为人们的交换行为构造了“激励结构”，通过形塑与影响行动者的动机及其对环境的辨识能力来影响行动选择的社会目的[7]。在诺斯看来，“激励结

---

① 道格拉斯·C. 诺思：《经济史中的结构与变迁》，陈郁等译，上海人民出版社，1994。

② 弗兰克·道宾：《打造产业政策》，张网成等译，上海人民出版社，2008。

③ 康芒斯：《制度经济学（上）》，于树生译，商务印书馆，2011，第 138 页。

④ 凡勃仑：《有闲阶级论》，蔡受百译，商务印书馆，1994，第 139 页。

⑤ 凡勃仑：《有闲阶级论》，蔡受百译，商务印书馆，1994，第 1 页。

⑥ 韦森：《再评诺斯的制度变迁理论》，《经济学季刊》2009 年第 8 期。

⑦ 格雷夫：《大裂变》，郑江淮等译，中信出版社，2008。

构”将正式制度与非正式制度对行为选择的约束作用联合在一起，“限制了人的行动选择集合”[1]，从而使行动合乎制度的要求。而行动者根据制度规则做出最优反应，从而达到减少交易成本、增加行为福利的目的。

显然，“作为规则的制度”理论认为制度是对应于行动的结构性存在，是行动选择的既定背景。就制度对行为的约束而言，无论是通过正向激励（诱致）还是反向激励（强制），制度的约束功能只能在实际发生的行动选择中得到实现与证实，表现为合乎（或不合乎）制度规则要求的行动结果。可见，“作为规则的制度”理论更关注可观察的制度安排而忽略了制度中不可观察的部分，可关键问题在于制度中“可观察与不可观察”的内容之间不存在“一一对应的关系”[2]。与此同时，制度的有效性是与其惩罚性后果——可以表现为经济运行绩效低下、合法性压力[3]等——联系在一起的，那么这就需要假想存在一个监督者，可为什么要有监督者呢？谁来扮演监督者角色呢？谁又来监督监督者呢？另外，“作为规则的制度”理论遭到批评最多之处在于，它假设了制度作用过程中行动者偏好的一致性，个人选择是基于“稳定和一贯的偏好排序”，而制度则源自行动者的“自利”[4]。

可以说，“作为规则的制度”理论中处处弥漫一种“乐观的功能主义气息”[5]。但由于此理论只关注现存制度的有效性，忽略了制度的来龙去脉，彻底抽离了制度中的历史[6]，这导致很多解释失

---

① 道格拉斯·C. 诺思：《制度、制度变迁与经济绩效》，杭行译，格致出版社、上海人民出版社，2008，第5页。

② 格雷夫：《大裂变》，郑江淮等译，中信出版社，2008，第14页。

③ 沃尔特·W. 鲍威尔、保罗·J. 迪马吉奥主编《组织分析的新制度主义》，姚伟译，上海人民出版社，2008，第45页。

④ 道格拉斯·C. 诺思：《经济史中的结构与变迁》，陈郁等译，上海人民出版社，1994。

⑤ 沃尔特·W. 鲍威尔、保罗·J. 迪马吉奥主编《组织分析的新制度主义》，姚伟译，上海人民出版社，2008，第5页。

⑥ 凯瑟琳·西伦：《制度是如何演化的》，王星译，上海人民出版社，2010，第22页。

败。所以格雷夫认为制度除了包括诸如法律、社会习俗等可见组成部分外，还包括不可观察的部分——信念，制度是“规则、信念和组织构成的彼此相互联系的系统”，三个组成要素共同作用制造了社会秩序。在格雷夫看来，组成制度不可见部分的信念包括两类：（1）内化信念（internalized beliefs），这是行动者解释和理解其所处环境的认知模式；（2）行为性信念（预期），即有关他人行为的信念。信念不是既定的，而是行动互动建构的产物[①]，它不但是动态流变的，而且还是嵌入社会情境中的。与“作为规则的制度”理论——这种理论笔下的主体更多是具有“偏好一致性”的行动傀儡——不同，“作为信念的制度”理论则将行动者的主体性带回分析视野之中，制度中的规则元素界定了规范性行为，信念则为行动者提供了遵守规则的激励，而组织则产生和传播规则、使信念持久化、影响可行的行为信念集[②]。笔者以为，在现实生活世界中，制度最重要的功能不是约束或限制行动者的选择，而是为行动者提供预期信念，制度是“被认可的实践”，由“角色以及支配和治理这些角色占有者之间关系的规则或惯例的集合”组成[③]。所以从这个意义上来说，制度不再只是功能效率需要所衍生的产物，而是“一个在个体互动的过程中被建构出来的产物”[④]。推言之，所谓制度是“行动主体作为群体在内部成员之间共享的关于习惯性行为的类型化”[⑤]。在制度建构过程中，制度无法为了适应个人利益需要而迅速做出反应，而具有自身演化的规律（路径依赖概念揭示了这种现象），更重要的是，制度参与者之间的互动不但使整个过程充满了利益政治行为进而导致制度意外后果的

---

① 格雷夫：《大裂变》，郑江淮等译，中信出版社，2008，第26页。

② 格雷夫：《大裂变》，郑江淮等译，中信出版社，2008，第27页。

③ Young Oran R.，“International Regimes: Toward a New Theory of Institutions”，*World Politics* 39，1986，pp. 104 - 122.

④ 高柏：《中国经济发展模式转型与经济社会学制度学派》，载弗兰克·道宾主编《经济社会学》，冯秋实、王星译，上海人民出版社，2008，第2页。

⑤ 沃尔特·W. 鲍威尔、保罗·J. 迪马吉奥主编《组织分析的新制度主义》，姚伟译，上海人民出版社，2008，第23页。

出现，同时也使历史浓缩到了制度元素之中[1]。

如上所述，“作为信念的制度”理论并不是站在“作为规则的制度”理论的对立面来进行制度分析，相反，它是后者的一种继承与补充，二者的差异更多是强调了制度的不同面向。如果说后者重制度功能的结果，那么前者则重制度功能的过程；后者重可直接观察的客观存在，前者重不可直接观察的认知。制度结构的不同面向反映了制度的二重性：制度稳定期，制度为自变量，作为一种行动规则形塑政治结果与政策；制度动荡期，制度转变为因变量，在制度化的过程中为政治的结果与政策所形塑。

二 制度起源与历史无效率

对制度的不同定义导致了对制度起源的不同判断。在制度的社会功能主义视角（作为规则的制度）看来，制度之所以“被设计或被选择就在于其能够发挥（好的、有利的）功效”[2]。制度功效为行动者获取收益提供了保障，具体包括两层含义：（1）制度效率，分为静态效率与动态效率两种。静态效率“反映的是均衡的性质，即人无意改变其行动的状态”，帕累托最优是制度静态效率的衡量标准；动态效率是一个均衡到更高均衡的变化[3]。对于制度创设者而言，只有当一种制度能够带来稳定（静态效率），或者一种制度比另一种制度更能激发生产力（动态效率），那么他才有动机去创设这个制度。换言之，有效的制度作用效率是制度起源的动力。（2）制度回报，指制度创设所能够带来的潜在利润或外部利润。如诺斯所言，“（经济制度变迁）是一个持续进行的增量过程，它是组织内的个体行为和组织内企业家每日每时进行选择的结果”[4]，

---

① 格雷夫：《大裂变》，郑江淮等译，中信出版社，2008，第12页。

② 凯瑟琳·西伦：《制度是如何演化的》，王星译，上海人民出版社，2010，第25页。

③ 姚洋：《制度与效率　与诺斯对话》，四川人民出版社，2002。

④ 道格拉斯·C. 诺思：《经济史中的结构与变迁》，陈郁等译，上海人民出版社，1994，第8页。

这种制度回报的增量过程主要体现为：制度一方面能够给行动者带来福利，另一方面能够将外部利润内部化。换言之，收益大于成本（或者说边际报酬递增）是制度起源的初始推力。显然，制度功效是从结果层面来规定制度起源的。

“作为规则的制度”理论认为制度的功效通过两个路径来实现。（1）减少不确定性。奈特认为不确定性属于一种客观概率，是完全不可知的。但是利润之所以产生，恰恰就是因为不确定性的存在。不确定性可分为外生不确定性和内生不确定性，前者主要表现为博弈行动者对于其他博弈参与者支付函数以及供给需求的不了解，后者则表现为博弈行动者对于博弈者之外的外生因素的不了解①。在现实的市场中，由于资源稀缺性及存在竞争，单个的经济行动者必须努力减少不确定性以使利润内部化。诺斯据此发展了交易成本理论，他认为现实的市场是不完全的，经济行动者与代理者之间的信息也是不对称的，所以制度创设的主要目的在于“通过建立一个人们互相作用的稳定的（但不是有效的）结构来减少不确定性”②。以制度作为行动规则从而减少交易中的机会主义行为、增加行动者的安全感进而减少交易成本，企业制度就是源于此目的而设计的③。所以诺斯认为制度产生的缘由在于所谓的“C—D之差”，即人的认知能力与所要处理的事情的复杂性之间的差距，人们总是尝试通过设置规则来减弱选择的灵活性。（2）合作秩序的达成。奥地利学派认为合作秩序是自发产生的，自利行动者由于个人利益最大化的需要自然会相互合作④，可是博弈论的囚徒困境已经证明个人理性无法导致合作结果，这就是奥尔森所言的“集体行动困境”。集体行动无法达成在于搭便车行为的存在，根本原因在于假设理性个体行动能够不

---

① 奈特：《风险、不确定性与利润》，安佳译，商务印书馆，2006。

② 道格拉斯·C. 诺思：《制度、制度变迁与经济绩效》，杭行译，格致出版社、上海人民出版社，2008。

③ 威廉姆森：《资本主义经济制度》，段毅才、王伟译，商务印书馆，2002。

④ 哈耶克：《自由秩序原理》，邓正来译，三联书店，1997。

通过任何中介直接达成集体行动。然而，现实中的个体行动绝非在真空中进行的，制度是“作为个体行动空间限制模型”而存在的[①]，它一方面约束了行动者的行为选择，另一方面使行动者的行为具有可预测性，通过对行动者角色地位的规定使合作秩序（尤其是公共行为）成为可能。况且如康芒斯所言，制度本身就是一种集体行动[②]。不过，在青木昌彦看来，无论是减低不确定性还是促成合作秩序，都是围绕减低成本而展开的制度创设过程[③]。

根据制度的有效性来解释制度的起源是功能主义的核心观点，对于理解制度变迁具有重要意义。不过，此解释的起点是“制度已经既定”，未能回溯到制度起源之前的历史中去探寻制度的成因，在逻辑上带有严重的倒置倾向，即“从现有制度设置反向推导解释此项制度是如何被（或者已经被）理性选择”[④]。此种解释的效力依赖于一个前提，即要求行动者必须明了什么是有效的制度，且懂得计算制度的得与失。可现实世界中的行动者往往无法把握宏观社会制度的成本与收益。而且即使行动者能够对制度的有效性做出判断，判断的标准也是多样性的，受到文化环境、风俗习惯以及意识形态等种种因素的制约与影响。更关键的是，此论点无法解释制度的历史无效率现象，换言之，制度的意外后果以及制度结果的多样性事实告诉我们不能想当然地假设制度的现有功效与其初设动机之间存在必然的关联[⑤]。那么制度到底是如何缘起与演化的呢？看来，如 Pierson 所言，我们“有必要回到历史中去寻找答案”[⑥]。

---

① 格雷夫：《大裂变》，郑江淮等译，中信出版社，2008，第3页。

② 康芒斯：《制度经济学（上）》，于树生译，商务印书馆，2011。

③ 青木昌彦：《比较制度分析》，周黎安译，上海远东出版社，2001。

④ Pierson Paul, *Politics in Time: History, Institutions, and Political Analysis*, Princeton University Press, 2004, p. 104.

⑤ Robert Bates, “Contra Contractarianism: Some Reflections on the New Institutionalism”, *Politics and Society*, 16 (2), 1988.

⑥ Pierson Paul, *Politics in Time: History, Institutions, and Political Analysis*, Princeton University Press, 2004, p. 264.

三　制度起源中的历史

尽管“作为规则的制度”理论是制度变迁研究的一个重要分支，但是它面临的挑战告诉我们不能将“制度起源的分析与制度角色功能理论混为一谈”[①]。突破“作为规则的制度”理论中的功能主义视角无疑是具有重要意义的，它有助于我们思考制度移植所面临的水土不服情况[②]。

如上文所言，在“作为信念的制度”理论看来，制度是一种关系，这种关系既可以是“规则”论的“契约关系”，也可以是“角色关系”[③]；既可以是行动者与制度之间的互动关系，也可以是行动者之间以及制度之间的互动关系。针对这种互动关系，格雷夫将制度建构的过程具体划分为前后相继的三个步骤：首先是行动者对潜在的制度元素做出反应，在这个步骤中，行动者将制度元素化约为认知信息，并且与已有认知进行比较、吸纳与综合，从而得到新的信息；其次是促使其他行动者生产这些制度元素，在这个步骤中，行动者将认知信息进行传播，在经过刺激、甄选乃至斗争后形成共同知识；最后是制度元素催生出新的行动，在这个步骤中，制度作为行为规则的功能性得以建构[④]。换言之，制度起源不是在一个时间点瞬间完成的，而是一个过程。在某种意义上，这个过程实质上是制度化过程的一部分，制度只有在内化为一种信念（或认知模式）后，制度的工具性功能方能得到实现。所以“作为信念的制度”通过信念（内化信念与行动信念）在行动者动机与制度结果之间架起了联系的桥梁。

---

① 凯瑟琳·西伦：《制度是如何演化的》，王星译，上海人民出版社，2010，第31页。

② 在这个世界中，发展的制度模式或许没有最优的而只有最适切的，比如另类现代化兴起的事实说明了现代化理论的失败。

③ 豪尔、泰勒：《政治科学与三个新制度主义流派》，载《新制度主义政治学译文精选》，何俊志等编译，天津人民出版社，2007。

④ 格雷夫：《大裂变》，郑江准等译，中信出版社，2008，第33页。

如果将制度理解为信念意向性，那么问题的关键在于——何种信念能够占据统治地位，进而影响制度变迁的走向与结果。正是从这个意义来说，有学者指出制度是当下具体事件和政治斗争的产物[①]，这表现在两个层面上：（1）制度创设是一个充满冲突的信念与认知达成过程，并非仅仅是一个效率达成的过程；（2）制度创设后并非就能够为行动者所普通接受认可而静态地扮演行动者行为规则的角色，它往往依然是冲突斗争的焦点。因而无论是文本制度创设的过程，还是制度化为规则的过程，都会关涉不同的利益行动者（群体或个体）。这些利益行动者的集结及其所面临的行动环境构成了布迪厄所言的“场域”。制度的起源是在“场域”中发生的，场域中的制度参与者通常可以区分为两种理想角色类型：制度施动者，这部分行动者（个体或群体）通常是制度的创设者，不同制度施动者之间合作秩序的形成是制度创设的关键因素；制度受动者，这部分行动者通常是制度作为行为规则所覆盖的对象，不同制度受动者对制度的认可程度是影响制度作用力功效的重要因素。制度施动者与制度受动者之间是可以进行角色转换的，制度施动者在制度创设后会成为制度受动者，而制度受动者之间通过利益联盟能够转换为创设新制度的推动力。但无论是制度施动者还是制度受动者，在面临选择的时候，总是会借助历史或其他类似情景中的经验，“并以社会上通行的行为准则为参照系”，这就形成了吉登斯所言的结构化过程：（1）行动者在一个场域内的互动大幅度增加；（2）场域内部开始出现行动者之间的统治结构或联盟；（3）行动者之间的交流大量增加；（4）行动者相互之间都形成了对对方存在的明确认知[②]。在场域内进行的复杂的结构化过程中，制度完成了格雷夫所言的“制度化”[③]，成为

① 凯瑟琳·西伦：《制度是如何演化的》，王星译，上海人民出版社，2010，第26页。

② 高柏：《中国经济发展模式转型与经济社会学制度学派》，载弗兰克·道宾主编《经济社会学》，冯秋实、王星译，上海人民出版社，2008。

③ 格雷夫：《大裂变》，郑江淮等译，中信出版社，2008，第97页。

场域行动者共享的规则体系，一个名副其实的制度就此成型，成为社会秩序的一部分。

所以“作为信念的制度”理论主张制度起源于利益政治斗争，如 Knight 所言，“一场行动者之间的斗争，目的在于通过相互之间达成均衡从而制定最有利于自己的规则”[①]。与“作为规则的制度”理论不同的是，“作为信念的制度”理论反对将制度视为行动者（如强势权力）利益偏好的直接反映。相反，在不同的历史时刻，制度起源过程中纠结着各式各样的行动者力量，他们相互间不断地出现摩擦与对抗，将行动者的利益需求浓缩于具体的制度设计之中，从而历史性地建构了行动者的偏好，这既影响了制度的创设，又形塑了制度演化的轨迹。

四　带回历史：路径依赖与制度匹配

就制度的定义界定而言，“作为信念的制度”与“作为规则的制度”实质上反映了制度结构的不同面向，规定了制度的结构二重性。但是对制度变迁而言，制度的不同定义还意味着制度变迁分析视角、方法乃至结论上的差异。将制度定义为一种建构过程，意味着我们必须突破制度变迁研究中的方法论个人主义立场，审慎检视制度由起源到重构的复杂变迁过程。正如周雪光所言，制度变迁不但是一个多重过程，而且是需要时间的，“时间是理解制度变迁的重要维度”[②]。不过，笔者所言的“历史”并不只是对制度变迁过程的时间元素进行分析，更多指的是对制度变迁进行一种历时性“过程观察”[③]，具体而言包括三个层面的含义：（1）制度变迁的路径是嵌入历史脉络中的。制度变迁的起点不是定位在

---

① Jack Knight, *Explaining the Rise of Neo－Liberalism: The Mechanism of Institutional Change*, Cambridge University Press, 1999, p20.

② 周雪光：《一叶知秋：从一个乡镇村庄选举看中国社会的制度变迁》，《社会》2009 年第 3 期。

③ 高柏：《中国经济发展模式转型与经济社会学制度学派》，载弗兰克·道宾主编《经济社会学》，冯秋实、王星译，上海人民出版社，2008，第 2 页。

既定制度发生变迁的“关键转折时刻”，而是存在于“前变迁”的历史阶段中。(2) 制度变迁不是“理性设计的，而是来自于多种相互独立的过程之间的互动及其始料未及的结果”[①]。行动者及其联盟力量围绕制度而展开的往来互动构成了内容丰富的制度变迁历史图式，其中的因果关系潜伏于复杂的历史过程之中，仅仅依靠抽象的理论演绎往往难以把握。(3) 制度行动者偏好不是先验于历史存在的，而是历史建构的。偏好是真实具体的，一定时空条件下的经济、政治以及意识形态等制度性因素能够塑造行动者对目标与利益的认知与界定[②]。很多的经验研究已经证明，建立在“偏好一致性”假设基础上的制度变迁理论（如理性选择制度主义）无法解释制度变迁过程中所发生的种种意外后果，也无法解释制度变迁过程中行动者合作秩序的达成问题。

路径依赖理论首先将历史因素引入制度变迁之中。所谓路径依赖是指既定的制度体系中存在的一种“不可逆转的自我强化趋势”[③]。任何制度都无法超验于一定的历史社会环境，通过路径依赖，过去的历史能够对现在和将来产生影响，以往的“制度遗留(institutional legacies) 能够限制当下制度创新的可能范围以及可供选择的创新方式”[④]。路径依赖有两种作用类型：一是良性的路径依赖，指某种制度被选定后能够带来报酬递增，其他相关制度安排给予相同方向的协同，导致有利于经济效益增长的制度变迁；一是恶性的路径依赖，指某种制度演变的轨迹形成以后，报酬递

① 周雪光：《一叶知秋：从一个乡镇村庄选举看中国社会的制度变迁》，《社会》2009年第3期。

② Lindberg & Campbell, "The State and The Organization of Economic Activity", In Campbell, Hollingsworth and Lindberg. (eds.), *Governance of the American Economy*, New York: Cambridge University Press, 1991.

③ 道格拉斯·C. 诺思：《制度、制度变迁与经济绩效》，杭行译，格致出版社、上海人民出版社，2008。

④ Nielson, Jessop & Hausner, "Institutional Change in Post - Socialism", In Nielson, Jessop & Hausner (eds.) *Strategic Choice and Path - Dependency in Post - Socialism*, UK: Edward Elgar, 1995, p. 6.

增效应消退进而阻碍生产活动，从该制度中获取了既得利益的行动者会尽力维护原有的状态，导致其难以被其他更优的制度替代，从而进入一种制度的“锁定”状态。

不过通常情况下，制度变迁路径所以形成依赖的动力机制有两个来源：报酬递增的正反馈效应及非完全市场。报酬递增的正反馈效应从以下四个方面对制度变迁路径形成制约：（1）创设成本与固定成本的投入；（2）与现行制度有关的学习效应；（3）与其他组织间的协调效应；（4）降低了不确定性的适应性预期。在非完全市场中，一方面存在显著的交易成本，另一方面反馈的信息是断断续续的，两方面合力构造了行动者的主观认知模式进而形塑了制度变迁的路径。在制度运行的历史过程中，行动者从历史中学得的感知与认知经验以及非正式制度反过来会形塑他们的选择。

路径依赖理论将历史带入了制度变迁过程之中，驳斥了那种认为制度变迁过程中“真实的时间和历史是可以（能够）被忽略”的论点[①]，因此它在各国发展模式多样性及制度韧性等问题上具有很强的解释力。路径依赖强调历史的先后次序，当下的制度革新面临历史因素的制约与限制[②]，但制度依然是行动者选择的既定规则，只不过它将行动规则的作用时间回溯到“前变迁”阶段。不过一个不容忽视的事实是，在长时段的制度变迁过程中，存在大量路径依赖现象的同时，还存在大量的制度突变现象，并且这两种变迁现象是混在一起的。路径依赖从理论上生硬地将二者区隔开来，想当然地假设制度长期的连续性会周期性地被“突变”所打破，可问题在于这个周期是什么呢？路径依赖理论只是用一个“关键转折时刻”作为答案，可“关键转折时刻”如何界定呢？因为不同的制度参与者对“关键转折时

① 在这种“历史化约论”眼中，市场能够筛选掉那些低效率技术，任何一个技术体系，无论它缘起何处，都将会趋向于同一种（高效率）均衡状态。

② Mahoney James，“Path Dependence in Historical Sociology”，*Theory and Society*，29，2000.

刻”的认知与判断并不相同。所以，有学者认为路径依赖更多是抓住了制度再制（institution production）的逻辑，而非制度变迁（institution change）的逻辑，可历史过程“之于制度起源与演化的相关性与其之于制度再制的相关性是截然不同的”[1]。最后，路径依赖理论主张“历史是起作用的”，可历史是如何起作用的呢？显然，过去的意识形态、价值观念以及认知模式对制度路径依赖确实是起作用的，可是抽象地讨论它们之间的相关性虽然有道理，却是空洞而无关痛痒的，正如诺斯所言，“什么是路径依赖的潜在根源，路径依赖怎样影响人类行为？我们对此知之甚少”[2]。

所以尽管路径依赖理论有力驳斥了制度变迁的功能主义论调，但是制度变迁的历史过程中依然有大量的盲点有待我们去解释。在此笔者引入“制度匹配”（institutional complementarities）概念试图进一步深化制度变迁的研究[3]。制度匹配是历史比较政治学中的一个概念，最初用于资本主义多样性的研究。P. Hall 和 Daniel Gingerich 通过分析不同发达资本主义国家的定量数据，已经令人信服地证明了制度体系之间相互匹配的确是存在的。他们认为资本主义经济制度是一种综合体系，其中的各种制度安排（劳资关系制度、金融制度、职业教育和培训体系及企业治理体系等）通过种种途径耦合在一起。虽然这个概念多用于讨论经济制度之间的变迁互动关系，但笔者以为它在一般性制度变迁研究中同样具有解释力。

所谓制度匹配是指在社会治理体系中不同制度安排之间存在相互间耦合与多元功能互动的现象，可以分为两种类型：（1）相同或

---

① Stinchcombe Arthur, *Constructing Social Theories*, New York: Harcourt, Brace and World, 1968.

② 威廉姆森、诺斯：《制度、契约与组织——从新制度经济学角度的透视》，刘刚等译，上海人民出版社，2003。

③ J. R. Hollingsworth & Robert Boyer, *Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions*, Cambridge University Press, 1997.

相似制度逻辑的联合匹配，指在制度体系作用过程中，不同制度安排相互促进，合力实现制度运行的秩序，比如弱国家政治体制安排与自由市场制度；（2）相反制度逻辑的互补匹配，指不同制度安排相互弥补各自的缺点和不足，从而实现制度运行的秩序，比如自由劳动力市场与社会福利政策。这两种类型的制度匹配在空间上可以表现为一个制度体系内不同制度之间的匹配，也可以表现为不同体系领域中制度之间的匹配；在时间上，可以是既有制度之间的相互匹配，也可以是历史传统与当下制度安排之间的历时性匹配（类似于路径依赖）。制度匹配立足于以下两个条件：一是构成经济、政治及社会体系的具体制度安排之间不是断裂的，而是相互联系并共同组成了一个场域；二是在不同场域，以及不同历史时期，行动者偏好的具体内容会随着情境与时间而发生改变①。行动者（个体或社会集团）偏好具体内容的变化意味着场域中行动者之间利益诉求出现差异，由此而引发的利益政治行为成为制度达成匹配的动力机制。

那么制度间到底如何匹配？制度匹配与制度变迁之间的相关性又是如何表现的呢？如上文所言，“作为信念的制度”理论认为制度参与者的认可与接纳是制度功效发挥的前提，制度的建构与革新不是瞬间“爆发的”，而是一种充满矛盾冲突及利益博弈的历史过程。因而制度变迁不是经济理性逻辑的自然推演，而是“一些社会集团”利益需求所致，正如尼尔·弗雷格斯坦所言，制度场域中“挑战者”（获利较少者或利益受损者）与“在位者”（利益既得者）之间所发生的互动是制度变迁的动力②。通过制度变迁，主导制度变迁的利益精英群体往往将自己的思想价值观、利

① 制度匹配概念没有纠缠于“偏好一致性”与“非理性”之间的抽象讨论，而是取道关注“偏好的内容”或“偏好分布”，即通过回答“为何行动者选择这个进行最大化而不选择其他”来理解制度的变迁。详细讨论可参见高柏，《中国经济发展模式转型与经济社会制度学说》。

② 尼尔·弗雷格斯坦：《市场的结构》，甄志宏译，上海人民出版社，2008，第10页。

益诉求纳入制度建设之中。据此，我们可以假设一段时期内，制度X与Y在制度作用过程中是兼容互补的，但由于偏好内容的改变，主导制度变迁的政治力量往往会改革制度Y而维系有利于自我地位的制度X，这样原来X与Y制度匹配的格局也就被打破了，制度变迁由此发生。如果X与Y制度背后的利益群体（集团）无法达成社会政治妥协，那么制度就会一直处于动荡状态之中，影响制度秩序的达成。如上所述，社会集团之间通过政治协商及不断的政治联合博弈改变制度匹配的格局，随之导致的制度变迁既可以是路径依赖式的——新制度对旧制度的迎合，也可以是“旧制度对新环境、新利益诉求以及新的权力组合而主动做出的迎合或适应性调整”[①]。换言之，社会群体之间不断的政治联合博弈表现为两种形式：可以是“某个群体或联盟总是在斗争中获胜”，也可以是相互之间达成妥协与合作。这些政治联合博弈的形式形塑了制度的演化轨迹。

可以说，制度匹配根源于制度的双重性，在制度匹配均衡状态中，制度通常是场域中行动者行为的规则，约束行动者行为选择，但一旦这种制度匹配均衡被打破，制度也就转换了角色而成为社会集团实现自身利益诉求的工具，是政治斗争的焦点。

五　小结

正如Thelen所言，“制度所依赖的不同政治群体的力量对比变化是我们理解社会政治现实中制度作用形式及其功能的历史变迁进程的关键”。历史之于制度变迁的作用不仅仅体现为路径依赖，更重要的作用在于，在时间流逝的过程中，社会集团的利益偏好内容会随着历史而演变并呈现不同的分布。各种社会集团利益偏好分布的改变既可以是外部冲击的结果，也可以是内生的，但由此引发的利益政治行为既是原有制度匹配格局打破的动力，也是

① 凯瑟琳·西伦：《制度是如何演化的》，王星译，上海人民出版社，2010，第291页。

新制度匹配均衡建立的基础。在制度匹配格局达成的过程中，催生了新制度，制度起源由此发生，也形塑了制度演化的轨迹走向。因此制度变迁的过程，既不是简单的“效率追求”过程，也不只是经济社会学所言的“合法性需要”过程，而更多是“权力冲突”过程，正如尼尔·弗雷格斯坦所言，制度变迁从来“就是一个政治过程，而非一个有效过程”①。这也正是本书研究的师徒制历史变迁过程所证明的。

第三节　未尽的思考：经济发展与社会保护如何协调？

一直以来，学术界热衷于争论一个议题，即经济发展与社会保护的关系问题。新自由主义者认为社会保护的政策安排不但会增加财政负担，而且更严重的是会伤害劳动道德，鼓励福利依赖，产生“反市场的政治”；而社会政策倡导者则认为，社会保护行为不但不会妨碍市场机制，而且还能够稳定生产秩序，进而促进经济健康和可持续的增长。近些年，学界在经济发展与社会保护关系上逐渐取得了很大的共识，即认为二者之间是可以相互协调的：一方面社会开支是一种投资。用于卫生和教育的社会开支是具有经济效益的人力资源投资，此类开支的规模与各国的生产率水平是正相关的。同样，用于养老金和社会保障的转移支付，不仅有助于收入的平衡或再分配，而且有助于提高雇佣质量，从而带来经济效益。另一方面在社会政策领域中引入市场机制，打破福利性服务中的垄断，通过购买服务、服务竞争等“准市场模式”，不但能够提高福利资源供给和利用的效率、改善社会服务的质量，更重要的是能够降低传统福利对劳动道德的损害，激励福利受惠者进入劳动力市场。

不过，对于经济发展与社会保护究竟如何协调，即协调经济

---

① 尼尔·弗雷格斯坦：《市场的结构》，甄志宏译，上海人民出版社，2008，第8页。

发展与社会保护二者关系的中间连接机制是什么，学界相关的研究却语焉不详。笔者以为，本书对师徒制技能形成的研究或许能够为我们提供启示：技能形成是经济发展与社会保护实现协调发展的一个中间着力点。其实，发展型社会政策理论也已经指出，有针对性的社会保护对于经济适应变迁以及提供训练有素的劳动力具有重要意义，并且强调高质量的教育和培训将有助于增强社会融入和竞争力，加强社会整合。但让人遗憾的是，这种观点倡导却没有使相关的系统研究成为气候。

本书的研究其实已经证明，围绕师徒制而展开的议题绝非只是培训教育领域的问题，更是一个现实的经济社会问题。与此相对应，在学科研究上，师徒制也不应该仅仅是教育学关注的议题，而更应该成为经济社会学研究所要重视的议题。我们知道，作为一种厂内技能形成体制，投资师徒制对于企业主以及受训者而言都存在一定的风险：一是企业投资厂内师徒制培训所面临的挖人外部性风险；二是受训学徒工选择厂内培训所面临的风险。如果完全依赖劳动力市场机制理性调节的话，理性受训者显然是不会选择投资（以低薪的形式）参加厂内师徒制培训的。所以，这中间需要去商品化的社会政策行动干预，从而修正师徒制技能形成中的市场失灵现象。在 Margaita Estevez - Abe 等学者看来，这种去商品化的社会政策行动与一国（可以类推到一个企业）选择何种技能形成体制类型之间存在紧密的相关性[①]。他们在1999年（1999年9月2~5日亚特兰大召开的美国政治学会学术年会）发表的一篇题为《社会保护与技能形成：福利国家的再解释》（*Social Protection and the Formation of Skills*：*A Reinterpretation of the Welfare State*）的文章中，将社会政策行动概念化为雇佣保护和失业保护两个维度，从而建构了解释厂内技能形成方式与社会保护体制相关性的理论框架（见表8-1）。在此理论基础上，他们还形

① 就这个问题，笔者曾在2009年撰文详细论证了劳动安全保护与技能形成类型差异之间的相关性，具体参见王星《技术的政治经济学》，《社会》2011年第1期。

成了可操作的测量指标，通过收集经合组织（OECD）十八个国家的翔实量化数据对理论框架进行了有说服力的论证。

表 8－1　社会保护与技能形成类型

		雇佣保护（employment protection）	
		低	高
失业保护（unemployment protection）	高	产业特殊技能（丹麦）	混合型（产业和企业特殊技能）（德国）
	低	一般性技能（英国）	企业特殊技能（日本）

注：雇佣保护，是指保障就业稳定性的制度化机制，工人被解雇的可能性越低，说明雇佣保护越强；失业保护，是指降低失业对收入减少影响程度的制度化机制。产业特殊技能（industry specific skill）是指适用于某个行业的技能；企业特殊技能（firm specific skill）是指企业专有技能；一般性技能（general skill）是指所有行业都需要掌握的基本技能。标准化的德国学徒制，在技能形成内容上通常是整合了产业和企业层面的特殊技能的混合培训类型。

资料来源：Margaita Estevez－Abe，Margarita，Torben Ivern & David Soskice，Social Protection and the Formation of skill。经笔者整理而成。

在这篇文章中，Margaita Estevez－Abe 等人通过扎实的数据证明，社会保护政策并没有成为经济发展的阻碍，相反却形成了这些国家的比较制度优势。尽管他们引用的是西方国家去商品化社会保护行动方面的数据，但其形成的理论框架对于反思当下中国师徒制的危机，以及经济发展与社会保护的关系，同样具有重要的推论价值。笔者深信，在未来中国发展历程中，我们将面临很多与西方福利国家类似的问题，因此这是一个富有时代感和生命力的研究领域，值得经济社会学应用研究的关注，这一领域的深度研究具有重要的现实价值。

附　录

1. 1929 年《工厂法》（民国）

第一章　总则

第一条

凡用汽力电力水力发动机器之工厂平时雇用工人在三十人以上者适用本法。

第二条

本法所称主管官署，除有特别规定者外，在市为市政府，在县为县政府。

第三条

工厂应备工人名册，登记关于工人之左列事项。

一、姓名、年龄、籍贯、住址。

二、入厂年、月。

三、工作类别、时间及报酬。

四、技能品类。

五、工作效率。

六、在厂所受赏罚。

七、伤病种类及原因。

第四条

工厂每六个月应将左列事项，申报主管官署一次。

一、工人名册。

二、工人伤病及其治疗经过。

三、灾变事项及其救济。

四、退职工人及其退职之理由。

第二章　童工女工

第五条

凡未满十四岁之男女，工厂不得雇用为工厂工人。

十二岁以上未满十四岁之男女，在本法公布前已于工厂工作者，本法施行时，得由主管官署核准宽其年限。

第六条

男女工人在十四岁以上，未满十六岁者为童工。童工只准从事轻便工作。

第七条

童工及女工不得从事左列各种工作：

一、处理有爆发性、引火性或有毒质之物品。

二、有尘埃、粉末或有毒气体散布场所之工作。

三、运转中机器或动力传导装置危险部分之扫除、上油、检查、修理及上卸皮带、绳索等事。

四、高压电线之衔接。

五、已溶矿物或矿滓之处理。

六、锅炉之烧火。

七、其它有害风纪或有危险性之工作。

第三章　工作时间

第八条

成年工人每日实在工作时间，以八小时为原则；如因地方情形或工作性质，有必须延长工作时间者，得定至十小时。

第九条

凡工厂采用昼夜轮班制者，所有工人班次至少每星期更换一次。

第十条

除第八条之规定外，因天灾、事变、季节之关系，仍得延长

工作时间。但每日总工作时间，不得超过十二小时，其延长之时间，每月不得超过三十六小时。

第十一条

童工每日之工作时间，不得超过八小时。

第十二条

童工不得在午后七时至翌晨六时之时间内工作。

第十三条

女工不得在午后十时至翌晨六时之时间内工作。

第四章　休息及休假

第十四条

凡工人继续工作至五小时，应有半小时之休息。

第十五条

凡工人每七日中应有一日之休息，作为例假。

第十六条

凡政府法令所规定应放假之纪念日，均应给假休息。

第十七条

凡工人在厂继续工作满一定期间者，应有特别休假；其休假期如左。

一、在厂工作一年以上、未满三年者，每年七日。

二、在厂工作三年以上、未满五年者，每年十日。

三、在厂工作五年以上、未满十年者，每年十四日。

四、在厂工作十年以上者，其特别休假期，每年加给一日，其总数不得超过三十日。

第十八条

凡依照第十五条至第十七条所定之休息日及休假期内，工资照给，如工人不愿特别休假者，应加给该假期内之工资。

第十九条

关于军用、公用之工作，主管官署认为必要时，得停止工人之休假。

第五章 工资

第二十条

工人最低工资率之规定，应以各厂所在地之工人生活状况为标准。

第二十一条

工厂对工人，应以当地通用货币为工资之给付。

第二十二条

工资之给付应有定期；至少每月发给二次。论件计算工资者亦同。

第二十三条

依第十条、第十九条之规定，延长工作时间时，其工资应照平日每小时工资额加给三分之一至三分之二。

第二十四条

男女作同等之工作而其效力相同者，应给同等之工资。

第二十五条

工厂对于工人不得预扣工资，为违约金或赔偿之用。

第六章 工作契约之终止

第二十六条

凡有定期之工作契约期满时，必须双方同意方得续约。

第二十七条

凡无定期之工作契约，如工厂欲终止契约者，应于事前预告工人。其预告之期间，依左列之规定。但契约另订有较长之预告期间者，从其契约。

一、在厂继续工作三个月以上，未满一年者，于十日前预告之。

二、在厂继续工作一年以上，未满三年者，于二十日前预告之。

三、在厂继续工作三年以上者，于三十日前预告之。

第二十八条

工人于接到前条预告后，为另谋工作得于工作时请假外出；但每星期不得超过二日之工作时间。其请假期内工资照给。

第二十九条

工厂依第二十七条之规定，预告终止契约者，除给工人以应得工资外，并须给以该条所定预告期间工资之半数。其不依第二十七条之规定而实时终止契约者，须照给工人以该条所定预告期间之工资。

第三十条

有左列各款情事之一者，纵于工作契约期满前，工厂得终止契约；但应依第二十七条之规定预告工人。

一、工厂为全部或一部之歇业时。

二、工厂因不可抗力停工在一个月以上时。

三、工人对于其所承受之工作不能胜任时。

第三十一条

有左列各款情事之一时，纵于工作契约期满前，工厂得不经预告终止契约。

一、工人屡次违反工厂规则时。

二、工人无故继续旷工至三日以上、或一个月之内无故旷工至六日以上时。

第三十二条

凡无定期之工作契约，工人欲终止契约，应于一星期前预告工厂。

第三十三条

有左列情事之一者，纵于契约期满前，工人得不经预告终止契约：

一、工厂违反工作契约或劳动法令之重要规定时。

二、工厂无故不按时发给工资时。

三、工厂虐待工人时。

第三十四条

对于第三十条第三款、第三十一条第一款及第三十三条各款

有争执时，得由工厂会议处理之。

第三十五条

工作关系终止时，工人得请求工厂给与工作证明书；工厂不得拒绝。但工人不依第三十二条之规定而实时终止契约，或有第三十一条所列各款情事之一者，不在此限。

前项证明书应记载左列事项。

一、工人之姓名、年龄、籍贯及住址。

二、工作种类。

三、在厂工作时期及成绩。

第七章　工人福利

第三十六条

工厂对于童工及学徒应使受补习教育，并负担其费用之全部；其补习教育之时间每星期至少须有十小时。对于其它失学工人亦当酌量补助其教育。

前项补习教育之时间，须在工作时间以外。

第三十七条

女工分娩前后，应停止工作共八星期，工资照给。

第三十八条

工厂在可能范围内，应协助工人举办工人储蓄及合作社等事宜。

第三十九条

工厂在可能范围内，应提倡工人正当娱乐。

第四十条

工厂每营业年度终结算，如有盈余，除提股息、公积金外，对于全年工作并无过失之工人应给以奖金或分配盈余。

第八章　工厂安全与卫生设备

第四十一条

工厂应为左列之安全设备。

一、工人身体上之安全设备。

二、工厂建筑上之安全设备。

三、机器装置之安全设备。

四、工厂预防火灾、水患等之安全设备。

第四十二条

工厂应为左列之卫生设备。

一、空气流通之设备。

二、饮料清洁之设备。

三、盥洗所及厕所之设备。

四、光线之设备。

五、防卫毒质之设备。

第四十三条

工厂对于工人，应为预防灾变之训练。

第四十四条

主管官署，如查得工厂之安全或卫生设备有不完善时，得限期令其改善；于必要时，并得停止其一部之使用。

第九章　工人津贴及抚恤

第四十五条

在劳动保险法施行前，工人因执行职务而致伤病或死亡者，工厂应给其医药补助费及抚恤费，其补助及抚恤之标准如左。但工厂资本在五万元以下者，得呈请主管官署核减其给与数目。

一、对于因伤病暂时不能工作之工人，除担任其医药费外，每日给以平均工资三分之二津贴，如经过六个月尚未痊愈，其每日津贴，得减至平均工资二分之一，但以一年为限。

二、对于因伤病成为残废之工人，永久失其全部或一部之工作能力者，给以残废津贴，其津贴以残废部分之轻重为标准。但至多不得超过三年之平均工资，至少不得低于一年之平均工资。

三、对于死亡之工人，给与五十元之丧葬费外，给与其遗族抚恤费三百元及二年之平均工资。

前项平均工资之计算，该工人在工厂最后三个月之平均工资为标准。

丧葬费、抚恤费，一次给与。但伤病津贴、残废津贴，按期给与。

第四十六条

受领前条之抚恤费者为工人之妻或夫；无妻或无夫者，左列顺序；但工人有遗嘱时，依其遗嘱。

第一、子女。

第二、父母。

第三、孙。

第四、同胞兄弟姐妹。

第四十七条

工人遇有婚丧大故，急需用款时，得向工厂请求预支一个月以内之工资，或发还储金之全部或一部。

第四十八条

工厂遇灾变时，工人如有死亡或重大伤害者，应将经过情形及善后办法，于五日内呈报主管官署。

第十章 工厂会议

第四十九条

工厂会议，由工厂代表及全厂工人选举之同数代表组织之。

前项工厂代表，应选派熟习工厂或劳工情形者充之。工人代表选举时，应呈请主管官署派员监督。

第五十条

工厂会议之职务如左。

一、研究工作效率之增进。

二、改善工厂与工人之关系并调解其纠纷。

三、协助工作契约及工厂规则之实行。

四、协商延长工作时间之办法。

五、改进厂中安全与卫生之设备。

六、建议工厂或工场之改良。

七、筹划工人福利事项。

第五十一条

前条所列各款事项，关于一工场者，先由该工场工人代表与工厂协商处理之；如不能解决或涉及两工场以上之事项时，由工厂会议处理之；工厂会议不能解决时，依劳资争议处理法办理。

第五十二条

工人年满十八岁者，有选举工人代表之权。

第五十三条

有中华民国国籍之工人，年满二十四岁、在厂继续工作六个月以上者，有被选举为工人代表之权。

第五十四条

工厂会议之工人代表，及工厂代表各以五人至九人为限。

第五十五条

工厂会议之主席，由双方代表各推定一人轮流担任之。

工厂会议每月开会一次；于必要时，得召集临时会议。

第十一章　学徒

第五十六条

工厂收用学徒，须与学徒或其法定代理人订立契约，共备三份，分存双方当事人及送主管官署备案。其契约应载明左列各款事项。

一、学徒姓名、年龄、籍贯及住址。

二、学习职业之种类。

三、契约缔结之日期及其存续期间。

四、双方之义务。如约定学徒应纳学费时，其学费额及其给付期。如约定学徒应受报酬时，其报酬额及其给付期。

前项契约不得限制学徒于学习期满后营业之自由。

第五十七条

未满十四岁之男女，不得为学徒；但于本法施行前已入工厂

为学徒者，不在此限。

第五十八条

学徒之习艺时间，准用本法第三章之规定。

第五十九条

学徒除见习外，不得从事本法第七条所列各种工作。

第六十条

学徒对于工厂之职业传授人，有服从、忠实、勤勉之义务。

第六十一条

学徒于习艺期间之膳、宿、医药费，均由工厂负担之，并于每月酌给相当之零用。

前项津贴由主管官署酌量各该地方情形及工厂经济状况拟定标准，呈请实业部核定之。

第六十二条

学徒于习艺期间内，除有不得已事故外不得中途离厂。如未得工厂同意而离厂者，学徒或其法定代理人，应偿还学徒在厂时之膳、宿、医药费。

第六十三条

工厂所招学徒人数，不得超过普通工人三分之一。

第六十四条

工厂所收学徒人数过多，对于学徒之传授无充分之机会时，主管官署得令其减少学徒之一部，并限定其以后招收学徒之最高额。

第六十五条

工厂对于学徒在学习期内，须使职业传授人尽力传授学徒契约所定职业上之技术。

第六十六条

除第三十一条所列各款外，有左列情事之一者，工厂得终止契约。

一、学徒反抗正当之教导者。

二、学徒有偷窃行为屡戒不悛者。

第六十七条

除第三十三条所列各款外，有左列情事之一者，学徒或其法定代理人，得终止契约。

一、工厂不能履行其契约上之义务时。

二、工厂对于学徒危害其健康或堕落其品行时。

第十二章　罚则

第六十八条

工厂违背第七条、第十一条至第十三条之规定者，处一百元以上、五百元以下之罚金。

第六十九条

工厂违背第五条、第八条至第十条、第三十七条及第六十三条之规定者，处五十元以上、三百元以下之罚金。

第七十条

工厂违背本法第四十五条之规定者，处五十元以上、二百元以下之罚金。

第七十一条

工厂违背本法第三条、第四条、第十四条至第十九条及第三十六条之规定者，处一百元以下之罚金。

第七十二条

凡工厂工头，对于职务上如因不忠实行为或懈怠致发生事变，或使事变范围扩大时，处一年以下有期徒刑、拘役或五百元以下之罚金。

第七十三条

工人以暴力妨害厂务进行或毁损厂内货物、器具者，依刑法最高度之刑罚处断。

第七十四条

工人以强暴胁迫使他人罢工时，工厂得实时开除之，并得送官署依法惩办。

第十三章 附则

第七十五条

工厂规则之订定或变更，须呈准主管官署并揭示之。

第七十六条

本法施行条例，另定之。

第七十七条

本法施行日期，以命令定之。

2. 1932 年《工厂法施行条例》（民国）

第一条

工厂法第一条所称之工人系指直接从事生产或补助其生产工作之工人而言，其雇用员役与生产工作无关者，不在此限。

第二条

主管官署执行工厂法及本条例规定之事项，应受最高主管机关之指导监督。

第三条

工厂应置备簿册，随时详载工厂法第三第四两条规定事项，除按期缮呈主管官署外，应保存之。

工人名册及其它簿册表格之程序，由最高主管机关定之。

第四条

户籍法未颁行前工厂雇用工人，于年龄发生疑义时，由工人之法定代理人负责证明。

第五条

十二岁以上未满十四岁之男女，在工厂法公布前已在工厂工作者，应于工厂法施行两个月内，将该工人姓名、性别、年龄、籍贯、入厂日期、工作种类及工作性质，呈请主管官署核展限期。

第六条

工厂依工厂法第八条第十条之规定，延长工作时间时，应详

叙理由，呈报主管官署。

第七条

工厂应将每日开工停工用膳及休息时间连同全年休假日期公布之。

第八条

工厂采用昼夜轮班制者，应将各班工人姓名、性别、年龄及其工作日期与时间备簿登记之。

第九条

工厂法第十六条所称之纪念日如左。

一、一月一日：中华民国成立纪念。

二、三月十二日：总理逝世纪念。

三、三月二十九日：革命先烈纪念。

四、五月一日：劳动节。

五、五月五日：革命政府成立纪念。

六、七月九日：国民革命军誓师纪念。

七、十月十日：国庆纪念。

八、十一月十二日：总理诞辰纪念。

九、其它由国民政府临时指定之日。

第十条

工厂法第十七条之工作年数，其在工厂法施行前者，应合并计算之。

第十一条

工厂应将每月发给工资次数及日期预定公布之。

第十二条

工厂为全部或一部之歇业或停工在一月以上时，应事先呈报主管官署。

第十三条

工厂举办工人及学徒之补习教育时，应将办法及设备呈报主管官署，并应每六个月将办理情形呈报一次。

第十四条

女工依工厂法第三十七条之规定停工者，因厂方之请求，应

出具医生诊断书。

第十五条

工厂法第四十条所称营业年度，由工厂自行规定呈报主管官署备案。

第十六条

工厂法第四十条规定之奖金或分配盈余，由工厂择用其一，于章程中规定之。

工厂法施行前已成立之工厂，应于工厂法施行后两个月内，将前项办法规定呈报主管官署。

第十七条

工厂平时雇用工人在三百人以上者，应于厂内设置药室，储备救急药品，并聘医生每日到厂担任工人医药及卫生事宜。

第十八条

童工、女工及年满五十岁之工人，其工作之分配应于健康检查后定之。

第十九条

有碍卫生及危险性之制造场所，工厂应严禁儿童入内。

第二十条

工厂雇用女工者应设哺乳室，于可能范围内，并设置托儿所雇用看护保姆妥为照料。

第二十一条

工厂之建筑，应由注册工程师依工厂法第四十一条、第四十二条规定计划之。

第二十二条

工厂一切机器及锅炉，在使用前或使用一定期间后，应由专家举行安全检查，如发现危险，应即停止使用，并从事修理或更换机件。

第二十三条

工厂建筑物及其附属场所，应设相当数目之太平门或太平梯。

第二十四条

工厂门户应向外开，工作时间，不得下锁。

第二十五条

工厂内应严禁吸烟及携带引火物品。

第二十六条

工厂有左列各款情事之一者，其厂屋及附属场所之建筑地点，应由主管官署核定之。

一、凡制造品及其原料有危险性者。

二、凡物品制造时，散布之气体或泄出之液体，危害公众卫生者。

第二十七条

工厂对于工业上所发出有毒之气体、液体及产余物质，应视其性质与数量分别为滤过沉淀澄清及分解之设施，不得任意散布或抛入江河池井之内。

第二十八条

工厂遇有工人在工作时间伤病者，应延医生或送医院诊治，死亡者，应即呈报主管官署，并通知其亲属。

第二十九条

工厂法第四十五条所定之津贴、丧葬、抚恤等费，工厂应依左列规定给与之。

一、伤病及残废津贴至少每半月一次。

二、丧葬费于工人死亡之翌日，一次给与其家属。

三、抚恤费于工人死亡后一个月内，给与工厂法第四十六条规定之受领人。

第三十条

工厂应置备簿册，载明发给医药津贴丧葬抚恤各费日期数目及受领人。

第三十一条

工厂对于工人丧葬费或抚恤费之法定受领人有疑义时应由受领人觅保证明。

第三十二条

工厂会议之工人代表由厂内工人过半数以上之出席选举之，

工厂各部分距离较远或人数过多者，得按各部分工人人数之多寡分配代表人数，分区选举之。

第一届工人代表之选举，应由厂方于工厂法施行后二个月内，拟具选举办法呈准主管官署后举行之。

厂中已组织工会者，前项选举办法应由工会签注意见。

第二届以后工人代表之选举，由工厂会议办理之。

第三十三条

选举工人代表时，应选候补代表五人至九人，遇有工人代表不能出席时，即由候补代表补充之。

第三十四条

工人代表之选举办法，应于选举前三日于工厂显明处所公告之，并应于举行前向工人至少作一次之口头解释。

第三十五条

工厂会议工人代表之任期为一年，连选者得连任。

第三十六条

工厂应将工厂会议之双方代表名单呈报主管官署备案，其改派改选时亦同。

第三十七条

工厂应置备工厂会议纪录簿，并于开会时派员记录左列事项。

一、开会日期及地点。

二、出席代表主席及记录员之姓名。

三、讨论及议决事项。

四、其它报告及建议事项。

每次会议终了时，应由主席将记录当场宣读，并署名盖章。

第三十八条

本施行条例与工厂法同日施行。

3. 《上海市电机丝织业同业公会业规》（1933 年 4 月）

民国二十二年四月十日奉上海市社会局核准备案

第一章　总纲

第一条　本业规由上海市电机丝织厂同业公会订定之。

第二条　本业规以维持增进同业公共福利及矫正营业之弊害为宗旨。

第三条　凡在上海市区域内该厂经营电机丝织业者（即用蚕丝或人丝为经纬制织者），无论会员与非会员，皆须一律遵守之。

第二章　价目

第四条　同业货价由本会执监联席会议议定价目单，呈请市商会备案后，通告各同业一律遵守。如遇原料涨跌，成本增减，须有变更价目之必要时，亦依前项手续办理之。

第五条　同业如有滞销货品不得不放盘折扣者，应先将事实情由报告，由本会允可后举行之，或迳呈社会局核准。

第三章　营业

第六条　凡在本市区创设电机丝织厂业者，依左列各条款办理。

（甲）依照本市工商业登记规则之规定，迳呈社会局登记之。

（乙）新设者须于开始营业前三日内，将股东或董事与经理姓名、厂址、牌号、发行所地点、资总额及织机台数通知本会；已开设之同业，应于业规核准公布半月内补行之。

第七条　同业中如有将厂基业出租、召盘及添股加记等情事，经双方同意，成立证据后，仍须依照前条手续办理之。

第八条　同业对客交易，倘有货款至期不付或有意留难者，得报告本会查明属实，通知同业在未清偿以前一律暂停交易。

第九条　凡客户经本会议决拒绝交易时，同业各厂非有本会复交之通告后，不得再与交易。

第十条　关于账款银期除现金交易外，须于大小月底收银结清。此外给佣折扣等一切办法，由本会随时议定后，照第四条手

续办理之。

第十一条 同业间如有发生纠纷情事，得请由本会秉公调处。

第十二条 同业代客寄货，无论邮局违寄及陆运水运空运，如有中途发生意外不测情事，一切责任概由该客负担，与同业无涉。

第十三条 送交客号之货，不论已用定未用定，均须向取回单，一经取得回单，设遇出险遗失外不测等情事，概由客号负责照价赔偿。

第十四条 各出口行办货成交时，须先指定装何国公司、船名及出口日期，以免延期。

第十五条 各出口货款，应一律于公司船开之翌日收现银。

第十六条 同业发往各出口洋行之绸货，应有左列之保证。

送交出口行之货品及已成交货，由该行经理或负责人签字，负完全责任；

上项货匹如遇不测，由该行照价赔偿。

第四章 职工

第十七条 同业雇用工人艺徒，须将工友之姓名、年岁、籍贯、服务年数报告本会备查，解雇时亦同。

第十八条 凡同业雇用工人艺徒，一律须应用本会向社会局备案之雇用契约。

第十九条 凡同业雇用工人艺徒，一律须遵守本会向社会局核准之工厂规约。

第二十条 同业雇用之工人及艺徒时，在进厂以前，须查询雇用之工人艺徒曾在何处工作及有无纠葛等情事，方可录用。

第廿一条 凡同业雇用之工人及艺徒而订有契约者，如同业中有私相挖用，应负担契约上所规定之义务。

第廿二条 工资之增减应由本会议决，呈社会局备案，无论会员与非会员，皆须一律遵守之。

第五章　处罚

第廿三条　同业中有违反第二、三、四章各条之规定，致影响同业营业，经调查属实者，得由本会议具处罚制裁办法，呈请社会局核断后执行之。

第六章　附则

第廿四条　本业规遇有事实上发生窒碍时，本会得呈请修改，或迳由社会局令饬修改之。

第廿五条　本业规自呈奉上海市社会局核准公布之日施行。

4.《上海市棉布业同业公会业规》（1933年3月）

第一章　总纲

第一条　本业规由上海市棉布业同业公会订定之。

第二条　本业规以维持增进同业之公共福利及矫正营业之弊害为宗旨。

第三条　凡在上海区域内经营棉布业者，无论会员与非会员，对于本业规须一律遵守之。

第二章　价目

第四条　同业间买卖之市价，由买卖双方自由订定之。

第五条　同业对买卖之市价，悉以成单或发票开明者为凭，结账时彼此不得加减及抹零等情，以昭信实。

第三章　营业

第六条　凡在本市区域内创设棉布业者，依下列各项办理之。

甲、依照本市工商业登记规则之规定，迳呈市社会局登记；

乙、将股东与经理姓名、店址、牌号、资本额、使用人数通

知本会；

丙、已开设者应于业规核准公布后半月内补行甲、乙两项手续。

第七条　同业须用本市规定之新制量器。

第八条　同业或客帮原件买卖，双方均须签订成单，一经订定，概不得借词扒盘不出不交。卖出之货，须照原样，不得调换货款，以五天期汇庄票先行交付，然后出货。

第九条　同业买卖，其市价之涨跌，论匹者以二分五厘为单位，论码者以二厘五毫为单位。

第十条　同业买卖，如由其他同业经手者，应需佣金概归卖方给付，其数额如左（惟经双方事先同意者，不在此例）。

一、粗布、细布、粗斜、细斜、轻布、原布，每匹以国币二分计算。

二、国内出品漂布、色布、花布，每箱以国币二元计算，花包货以四元计算。

三、国产斜纹绒布，每箱以国币二元计算。

四、各种国外进口棉布、匹头，概照旧例，每码以国币三厘半计算。

第十一条　同业原件买卖成交后，除书明期货外，不得以无货栈单作现货报交。

第十二条　本埠同业拆货，货款以每月八日为上期，二十三日为下期，上期以下月半为止，下期以下月底为止，全期一律收清，如有逾期不清情事，可报告本公会。

第十三条　本埠同业拆货还账，须以现款或十天期壬票如数付清，对于支票及本票一概不得收受。每逢年终总结账之期，无论已、未到期之货款，均须一律结清。其庄票如遇不能兑取现款时，应由付款人负责清偿。

第十四条　本埠同业拆货之价格如左。

一、各种白货，每匹至少照同业公议规定之拆价加百分之二；

二、各种羽绸，每匹至少照同业公议规定之拆价加百分之

二五；

三、各种花色货，每匹至少照同业公议规定之拆价加百分之五，如遇花色之时样者，得另议之。

第十五条 各埠客帮批发之货款，概须于每月大小月底如数结清。

第十六条 各埠客帮购货，无论原件零匹，均以交付之后为限，如遇中途不测等情，概归买客自理，同业不负责任。

第十七条 各埠客帮函购零匹之货，一经运抵该埠，如遇花色不合，原班退还，逾期不得再退。但面购者不在此例。

第十八条 同业经放客户之货款，如到期不付，克扣拖欠或骗取货款，意图倒闭等情，应即据实报告本公会办理交涉，除依法解决外，并通告同业与之暂停交易。

第十九条 凡客户经本公会议决拒绝交易时，同业非候接到本公会复交通告后，不得再与交易。

第二十条 门市同业如有（一）新开张、（二）迁移地址、（三）更换牌记、（四）成立纪念、（五）推销存货等情形之一者，得举行减价、赠品以及其他类似事宜，但须将起讫日期于事前三日内通知本公会。如遇特殊情形，得于事前备具理由，申请本公会妥筹救济或迳呈市社会局核夺之。

第四章 职工

第廿一条 同业经理人及其他职工之权利、义务，有契约者，依契约；无契约者，依习惯办理。

第廿二条 同业经理人及其他职工在职时，如无股东之许可，不得为同样之营业。

第廿三条 同业延聘经理人及雇用其他职工，须俟上家手续交割清楚后，方可聘用，不得利诱私挖，致滋纠纷。

第廿四条 同业经理人及雇用职工，如有违反法规、营私舞弊或以其他劣端被革，查有实据者，得由本公会酌量情节，通告全体同业知照。

第廿五条 同业雇用职工之姓名、年龄、籍贯、服务年数等，均应详报本公会备查，解雇时亦同。

第五章 处罚

第廿六条 同业如有违反本业规各款规定，经调查属实者，由本公会执委会议具处罚制裁办法，呈请市社会局核断。

第六章 附则

第廿七条 本业规遇有事实上发生窒碍时，本公会得呈请修改或迳由市社会局令饬修改之。

第廿八条 本业规自呈奉上海市社会局核准公布之日施行。

（档号：S237－1－4）

5.《中华全国总工会关于劳资关系暂行处理办法》（1949 年 11 月 22 日）

第一条 为了贯彻“发展生产、繁荣经济、公私兼顾、劳资两利”的经济政策与劳动政策，特制定本办法。

第二条 本办法适用于一切私营工商企业。

第三条 私营企业主（以下简称资方）与被雇用之工人职员店员学徒及杂务人员（以下简称劳方）之间的关系，凡属本办法未规定者，得由劳资双方协议，签定集体合同或劳动契约规定之。但集体合同或劳动契约不得与本办法之内容相抵触。

附注：集体合同系为规定劳资双方之权利义务的一定时间的书面合同，在同一行业之劳资双方，可订立同行业或产业之总的集体合同，在一个工厂企业中的劳资双方亦可订立单独的集体合同。劳动契约为规定某一工厂企业中之一部分劳动者或某一个劳动者与资方之具体劳动条件的契约。

第四条 劳方有参加工会及一切政治及社会活动之自由与权利，资方不得限制。劳方有受雇解约之自由，资方不得强迫劳方

受雇。劳方如中途辞职，在集体合同与劳动契约上有规定者，依规定办理，无规定者，须于辞职前五天通知资方。

第五条 各工商企业之管理规则及工作场所之工作规则，由资方拟定经工会同意送请人民政府劳动局备案后，劳方须切实遵行。如有违犯上述规则者，资方有按规则中之规定给以处分或解雇之权，各工商企业之管理规则及工作场所之工作规则，不得与人民政府颁布之法令及劳资双方签定之集体合同相抵触。

第六条 资方为了生产或工作上的需要，有雇用与解雇工人及职员之权。资方解雇工人及职员，在集体合同及劳动契约上有规定者按规定办理；无规定者须于解雇前十日通知劳方并酌给劳方若干遣散费。遣散费之数额应按工厂企业之营业情况与职工在本企业工作时间之长短而定，最低不得少于半个月的实际工资，最高不得超过三个月的实际工资，但季节性工人、临时工人及因工人职员的过失而解雇者不在此例。

第七条 工会认为资方对工人职员之处分与解雇不合理时，有向资方提出抗议之权。如资方不接受抗议，得依本办法第二十七条解决劳资争议手续处理之。

第八条 所有工厂商店已开工复业者，须努力经营；未开工复业或未完全开工复业者，须力求开工复业；如因不可克服的困难而不能开工复业或须歇业转业者，须向人民政府申请批准。

第九条 凡在解放后，资方复业招雇职工时，曾因参加革命政治活动而被解雇之职工应首先复工；其他在解放前六个月内被辞退之原有职工，应尽先录用或逐渐补用；但因过失被解雇者不在此例。

第十条 资方招用原有职工时，须采用书面通知和登报通知的办法。原有职工须于接到书面通知十日内（未接到书面通知者，自登报之日起半个月内）报到并按期到厂工作，否则作弃权论。资方在原有职工不足复工之需要时，得另招新职工；但在资方并未添用新职工时，原有职工一般不得提出强行复工的要求。

第十一条 资方已得政府批准而停工歇业时，如无力偿还所

欠职工之工资与解雇费或其他债务者，须报告劳动局，由劳动局召集劳资双方协商合理办法处理之。资方所有之房屋、机器、原料、家具等，均不得迳交劳方或工会处理，劳方及工会亦不得自行接收和分配上述财产。

第十二条　职工每日劳动时间以八小时至十小时为原则。如因生产需要或有害职工身体健康之生产部门，得由劳资双方协议增加或缩短。但职工工作时间之延长，每日最高不得超过十二小时。手艺工人、店员、学徒及一般杂务人员的劳动时间及休假，原则上均照旧例。但工作时间过长，影响职工身体健康者，应酌予缩短。

第十三条　年节及纪念日假期，人民政府已有规定者依规定，无规定者依习惯。休假日及事假，暂时均照各个企业的旧例办理。如有不合理者，在劳资双方订立集体合同时由双方协议在合同中规定之。

第十四条　劳方参加工会开会及其他娱乐教育活动，均不得占用生产时间。工厂中的工会组织负责干部如有必要占用生产时间，须取得资方同意，但平均每月不得超过两个工作日，工资照发。如职工根据市政府、军管会、市总工会之指示，被选为人民代表或团体代表参加会议者，在参加会议期间之工资，由召集会议之机关或团体发给。

第十五条　在新解放的城市，资方须保持职工在解放前三个月之实际工资平均水准，不得降低，同时在目前凡属生产或营业不发达及利润低微之企业，一般亦不应增加实际工资。如解放前工资过低或过高者，得由劳资双方在订立集体合同时协商酌量增加或减少之，但须经当地人民政府劳动局之批准，方为有效。

附注：本办法所称之实际工资，系包括资方所给与之伙食、补贴及其他待遇在内，用实物计算出来之职工总收入。

第十六条　工资发给以每月两次为宜。

第十七条　为保障职工实际工资免受物价变动影响起见，须由当地人民政府统一公布以物价指数、或以数种实物价格为计算

工资的标准。

第十八条 在规定之工作时间以外的加工工资，应高于平时每小时之工资额。

第十九条 凡男女职工有同等技术、作同等工作、效力相同者，应得同等之报酬。

第二十条 各企业原有供给职工膳宿及分红馈送与其他奖励等习惯者，均得维持旧例，如有不合理者，由劳资双方协商在集体合同中修改之。

第二十一条 学徒与养成工之津贴及其他待遇，一般按旧有规定，其过于恶劣者，应有适当之改善，由劳资双方在集体合同中规定之。

第二十二条 学徒及养成工与技术或业务知识传授人（即师傅）间，应严守尊师爱徒原则，学艺者须尽心学习，努力生产，传授者须尽心传授，禁止打骂虐待。

第二十三条 女工及女职员生育前后休息时期及对乳儿的哺乳时间，旧有规定者，照原规定办理，如尚无规定或规定过少者，应规定生育前后休息共四十五天；小产、怀孕在三个月以内者，休息十五天，怀孕在三个月以上者，休息三十天，工资照给。乳儿哺乳每四小时哺乳一次，每次十五分钟至二十五分钟。

第二十四条 各企业已有之职工福利设施，一般照旧，未举办者得由资方斟酌经济力量逐渐举办。凡职工之进行工作而致受伤或死亡者，在医疗期间，应由资方照发工资并担负其医药费，凡职工因工受伤而致残废或死亡者，资方应给以一定之抚恤金，其数额由劳资双方协议在集体合同中规定之。职工病假期中的待遇及职工因病死亡之抚恤费，照各企业旧有之规定办理，如原来没有此项规定或规定过低者，得由劳资双方协议在集体合同中规定之。

第二十五条 劳资双方订立集体合同时，应由各行各业订立总的集体合同，各个企业工厂可根据总集体合同订立单独之集体合同。总集体合同应由各业劳方之工会代表（在工会未成立时由该业职工代表会议选出之代表）与由资方之同业公会会员所选出之代表在自愿平等之基础上协议签订之。此项总集体合同须经人民政府劳动局批准。所

有该业参加签订集体合同之劳资双方，均应遵照执行。在总合同签订之后，该行业中之各个企业劳资之间可根据总合同订立单独的集体合同，如有特殊问题在总集体合同中未包括者，可在该企业之单独集体合同中作补充之规定，但此项补充规定不得与总集体合同之内容相抵触，并须经该行业的工会组织及同业公会之同意。订立集体合同之详细办法由劳动局另行规定之。

第二十六条 各企业职工如未订立集体合同或在集体合同之外向资方提出要求者，应事先经由该业工会与市总工会审查，并由该业工会与市总工会派人会同该业之职工代表向资方或资方之同业公会交涉，以平等协商方法，订立协定，由劳资双方共同遵守之。

第二十七条 在某一企业之劳资双方发生争议无法取得一致意见时，应由劳资双方请求该业工会与同业公会派出之代表会同双方当事人共同协商解决之，如仍无法取得一致意见时，任何一方得请求当地人民政府劳动局调解之。调解无效得由劳动局组织仲裁委员会仲裁之。在协商调解仲裁未成立前，双方均应维持生产原状，资方不得有关厂、停资、停伙及其他减低待遇之处置；劳方也应照常生产与遵守劳动纪律。劳资双方之任何一方对劳动局仲裁不服时，得依司法程序向法院提出控诉，由法院判处之。在法院未判决之前，双方均应遵照劳动局仲裁之决定办理。

第二十八条 劳资争议均应按上条规定之手续解决，任何一方均不得向对方采取人身侮辱等之强迫行为。

第二十九条 本办法之解释权与修改权，在军管时期属军事管制委员会，军管时期结束，属人民政府。

第三十条 本办法自公布之日起施行。

6.《中央人民政府政务院关于开展职工业余教育的指示》（1950 年 6 月 1 日）

开展职工业余教育是提高广大工人职员群众的政治、文化与技术水平的最重要方法之一。各地人民政府有关部门、企业管理

机关及工会组织应进行共同研究，以便有计划、有组织、有步骤地来开展这一工作。兹规定下列各项，作为各地开展这一工作的依据：

一、目前职工业余教育的对象以工厂企业中的工人职员为主，职工业余教育的内容以识字教育为重点。职工教育可采取多种多样并能保持经常的方式来进行。

1. 凡已经在职工中进行一定时期的政治启蒙教育的工厂、企业，现在都应开始有计划地展开识字运动，设立业余教育普通班，鼓励不识字的职工自动报名学习，争取在三五年内做到职工中现有的文盲一般能认识1000字上下，并具有阅读通俗书报的能力。

2. 普通班的教员，应动员本工厂企业中识字的职员、工人和家属担任，要使每一个识字的人了解“教人识字”是自己义不容辞的责任和光荣的任务。普通班教员原则上应为义务职与半义务职，对特别努力而有成绩者，应予以名誉的和物质的奖励。

3. 普通班的教学方式应该比较灵活，无一定的课堂时，得在工厂、饭厅、宿舍、坑口等处进行。每班的人数也可以不拘多少，但均须有一定的学习计划、组织与制度，以学完一定的课本为毕业。

4. 凡在工厂、企业附近的学校，都应尽可能设立职工业余教育普通班，协助附近工厂、企业的工会组织，开展职工识字运动。凡进行这一工作有成绩者，应予以奖励。

二、为了使职工中具有相当文化程度者，能得到进一步的提高，各工厂、企业应根据情况举办较高级的职工业余文化教育，其办法如下：

1. 较高级职工业余文化教育，应采取比较正规化的形式，如设立业余教育中级班（其程度等于高小，凡业余教育普通班毕业或具有小学文化程度的职工即可入学）、高级班（等于中学，凡在业余教育中级班毕业或具有高小毕业文化程度者即可入学）等，教以相当于普通学校的主要课程。

2. 学习期限，暂定中级班两年毕业，高级班五年毕业，但得

根据学习情况延长或缩短之。凡修完主要课程后测验及格者，即可由政府教育部门发给毕业证书，其效力同于与其学习程度相当的普通学校毕业证书。

3. 业余教育中级班与高级班，均应聘请固定的教员，其待遇应与普通学校大致相同。

三、对职工的政治教育，可以用时事报告、专题讲演等方式来进行。比较大的工厂、企业中，可设立职工业余政治班，吸收有相当文化程度的职工参加，进行有系统的政治理论教育，以培养职工中具有初步理论知识的干部。其办法如下：

1. 职工业余政治班应讲授社会发展史、中国革命与中国共产党、新民主主义与人民政协共同纲领、世界革命运动简史、苏联建设、劳动政策与劳动法令等，争取在二年内学完上述基本政治课程。

2. 业余政治班的教员，得聘请工厂、企业中的负责同志及当地中等以上学校的政治教员担任。

3. 凡学完上述课程测验及格者，可由省、市级政府教育部门发给职工业余政治班毕业证书。其中成绩优异愿意深造者，可介绍投考高级政治学校，如人民大学、马列学院等。

四、为了进一步提高职工技术水平，适应工业生产发展中对于技术工人的需要，现在各工厂、企业应斟酌情形有计划地进行技术教育。为此，应注意下列各项：

1. 应动员工厂、企业中的技术员工，负起为国家培养技术工人的光荣任务，自愿地担任技术教员。

2. 进行技术教育的方式，可按不同的要求与条件，采用技术训练班、技术研究班或订立师徒合同等形式。

3. 应定期举行考试，成绩优良者，提升其技术等级，并发给教者一定奖金或报酬（在私营企业中，可在劳资集体合同中予以规定或由劳资协商会议决定之）。

五、职工业余教育是一件巨大的工作，应由政府教育部门负责领导，依靠工会组织联合各有关方面协力进行。为此，必须建

立统一的领导组织，兹决定：

1. 中央人民政府教育部会同中华全国总工会邀集劳动部及其他有关方面，组织职工业余教育委员会，讨论及决定有关全国职工业余教育的方针、计划、课程、经费、制度等重大事项。

2. 各地教育厅（局）会同地方总工会邀集劳动厅（局）及其他有关方面，组织地方职工业余教育委员会，讨论有关该地区职工业余教育事项。

3. 各级职工业余教育委员会，以各级政府教育部门的代表为主任，各级工会组织的代表为副主任。其决定由各级政府教育部门发布之。

4. 在工厂、企业内，由工会负责，在当地职工业余教育委员会指导之下，进行各该工厂、企业内之职工业余教育工作。工厂、企业的行政或资方应给予一切必要而可能的帮助。

六、职工业余教育的经费，由各工厂、企业拨交工会的文教费中提出 60%，其不足之数再由各级政府教育经费中拨出一定数额，作为补助费。经费的开支，以教员的薪金、津贴、奖金、课本补助费和其他杂费为限，应避免浪费。

七、各工厂、企业应尽可能设法供给或借给业余教育所必需的房屋和设备。

八、学习时间应在工作时间外进行。普通班和技术班每周至少须有两次学习；中级班、高级班和政治班每周至少须有三次学习，每次至少 90 分钟。在学习日参与学习者可不作额外加班，并免除其参加各种会议活动的工作。

九、普通班、政治班的教材，由中央人民政府教育部、中华全国总工会协同劳动部、出版总署组织编辑委员会编辑之。中级班、高级班教材，可采用相当的普通学校或工农速成中学的教材，但内容须加精简。技术教材及补充教材，可由教员编写，送交各级职工业余教育委员会审订。

十、各种机关中文化水平较低之职工的业余教育亦得适用本指示。

十一、各地接到本指示后，应由政府教育部门与各地工会组织召集各有关方面尽速成立职工业余教育委员会，计划并推动此项工作之进行。

7.《国务院关于国营、公私合营、合作社营、个体经营的企业和事业单位的学徒的学习期限和生活补贴的暂行规定》（1957 年 11 月 16 日全国人民代表大会常务委员会第八十五次会议通过）

解放以来，为了适应我国经济建设的需要，各企业和事业单位曾经采用短期的师傅带徒弟和技工训练班的办法，训练了大批的技术工人。这从解决当时技术工人严重不足的困难来看，是必要的。但是由于学习期限太短，学徒转为正式工人以后，大都技术水平较低，缺乏独立的作业能力。同时，学习期间的生活待遇过高，学习期满后又升级太快，这不仅不能鼓励青年徒工刻苦钻研技术，而且影响到新老工人的团结和师徒之间的合作，甚至使许多手工业者、服务性行业以及个体的体力或脑力劳动者不愿意招收和培养学徒。这种情况，对于国家建设事业和青年就业都是不利的。为了鼓励手工业者、服务性行业和个体的体力或脑力劳动者积极地招收和培养学徒，使广大青年有更多的就业机会，为了使学徒能够有充分的时间学会多种技术和业务，学习必要的政治和文化知识，锻炼好强健的体格，全面地提高我国后备工人、职员的质量，我们必须改变目前培养学徒的办法。我们应该从我国人口多、经济落后的实际情况出发，根据统筹兼顾、勤俭建国的方针，适当地吸取我国过去学徒制度中的长处，合理地规定学徒的学习期限和生活待遇。

为此，现在对于国营、公私合营、合作社营、个体经营的企业和事业单位的学徒（包括练习生）的学习期限和生活补贴，规定如下：

一、学徒的年龄，一般应该在十六周岁以上，某些特殊行业可以少于十六周岁。学徒的学习期限应该为三年。技术比较简单的工种的学习期限可以适当缩短，但是不得少于二年。技术特殊复杂的工种的学习期限可以适当延长。各行业学徒学习的具体期限，和学习技术、

业务的具体要求，中央国营和公私合营的企业、事业单位由中央各主管部门按照实际情况分别规定，经劳动部审查平衡后发布执行；地方国营和公私合营的企业、事业单位参照中央国营和公私合营的企业、事业的规定执行。

未定息的公私合营企业、手工业合作社和个体的体力或脑力劳动者所培养的学徒，其学习期限一般也应该为三年。

二、学徒在学习期限内，由所在单位按月发给生活补贴。生活补贴的标准，按照当地或者本行业一般低级职工的伙食费另加少数零用钱计算规定。零用钱可以根据城乡的不同消费水平，规定为第一年每月二元至三元，第二年每月三元至五元，第三年每月五元至八元。这种生活补贴的具体标准，由各省、自治区、直辖市人民委员会根据上述原则制定，在本省、自治区、直辖市范围内统一执行；铁道、航运系统各由其中央主管部门制定，在本部门范围内执行，都报送劳动部备案。

未定息的公私合营企业、手工业合作社和个体的体力或脑力劳动者所培养的学徒的生活补贴，一般可以采用上述规定中的较低标准。

三、各单位适用于工人、职员的工资制度（包括计件工资制），都不适用于学徒；奖励制度和津贴办法，除了某些一次性奖励和属于劳动保护性质的待遇可以适当享受以外，其余都不适用于学徒。学徒可以按照有关的规定享受劳动保险待遇。

四、学徒经过一个时期的学习，掌握了一定的技术或者业务能力以后，为了加强他们的实际锻炼或者由于生产和工作的需要，行政方面可以分配他们从事某些正式工作。但是，在学习期限未满以前，一律不得提前转为正式工人、职员。在学习期满以后，经过考试合格，才能够转为正式工人、职员。学徒转为正式工人、职员后第一年的工资，按照所在单位生产工人和职员的最低工资标准执行；工作满一年以后，再根据生产或者工作的需要、本人的技术、业务水平和平日的工作成绩，正式评定他们的技术等级和工资等级。

未定息的公私合营企业、手工业合作社和个体的体力或脑力劳动者所培养的学徒，学习期满以后，一般应该留用一年或者二年，给予

稍高于学徒生活补贴的工资待遇。期满以后，留用或者离职，双方自便。

五、学徒学习期满以后，如果对于应该学会的技术或者业务未能达到预定的要求，应该酌量延长他们的学习期限。在延长学习期间的生活补贴，按照原规定期限的最后一年的标准发给。

六、在学徒学习期限内，师徒之间应该发扬尊师爱徒和互助合作的精神。师傅应该认真地教导学徒学习技术、业务，学徒应该尊重师傅的教导，并且遵守各种工作制度。同时、企业、事业单位和师傅可以根据不同情况和具体需要，分配学徒担负一部分技术、业务以外的杂务工作或者其他体力劳动，学徒不得拒绝。

七、企业、事业单位同学徒或者师傅同学徒之间，都应该订立合同。合同上写明学习的期限、学习的内容、学习期间的生活待遇以及双方的义务和权利。如果任何一方故意破坏合同规定的时候，另一方有权辞退或者停学。

八、各单位在本规定发布以前招收的学徒的学习期限仍然按照国务院原来的有关规定执行，生活补贴标准（即有些单位所称的“学徒工资标准”），也仍然按照原来的标准执行。

九、凡是非技术性的简单的体力劳动工作，可以不实行学徒制度。

十、本规定发布以后，各省、自治区、直辖市人民委员会可以制定实施细则或者补充规定。

十一、本规定自发布之日起施行。

8. 中华人民共和国商业部《关于在商业、饮食业、服务业建立学徒、练习生制度的若干规定（草案）》（1962 年 12 月 11 日）

一、本规定是根据《国务院关于国营、公私合营、合作社营、个体经营的企业和事业单位的学徒的学习期限和生活补贴的暂行规定》制定的。

二、在技术性强的专业行业（如饮食业、服务业）实行学徒制度，在纯商业实行练习生的制度。现附发二十八个专业实行学

徒、练习生制度的学习期限和业务、技术的要求规定。其余须实行学徒、练习生制度的行业，均由各省、市、自治区商业厅局参照本办法拟定，经地方劳动部门审批后报商业部备案。

对于业务技术简单，只须经过短期熟悉过程便能担任工作的行业，可以不实行学徒、练习生制度，但必须经过一定的见习过程，规定试用期，使之熟悉业务制度和简单的操作技术。

三、各专业的学习期限，根据技术的繁简规定，一般的为三年，技术比较简单的为二年半或二年。

徒工、练习生学习期满后，经考核合格可转为正式职工。在学习期限未满以前，不得提前转正。对学习期满未能达到预定的要求时，应酌情延长学习期，最多不得超过一年。

四、学徒、练习生的条件：思想进步，身体健康，学徒的年龄规定为年满十四至十八周岁，练习生为年满十六至二十周岁，具有高小、中学毕业文化程度的男女青年。

五、对徒工、练习生的学习要求，包括政治、业务、技术三方面：

政治思想方面：应加强政治思想教育，树立热爱本行，立志从事商业、饮食业、服务业的思想，成为既有社会主义觉悟，又有一定业务技术水平和文化、理论知识的商业工作接班人。

业务方面：应熟悉主管商品的经营方针、供应政策和有关经营管理的各项手续制度、业务知识。

技术方面：包括应学会的操作技能、计算技术、语言、服务艺术和有关商品知识、生产知识。

六、为了有组织有计划地培训徒工、练习生，企业应指定思想进步、业务经验丰富、有技术专长的老职工为师傅，负责传授技艺，固定师徒关系，签定保教保学合同，对带徒弟有成绩的师傅，可结合劳动竞赛和综合奖励，给予适当的物质奖和荣誉奖，以资鼓励。

七、学徒、练习生在学习期间的生活补贴待遇、学习期满的工资和评级办法，均按国务院的规定办理。

八、某些特殊复杂的专业，不宜实行学徒、练习生制度的，

应从企业内部培养选拔。

九、关于商业、饮食业、服务业所属生产、加工企业以及修配行业的学徒制度，由各地参照当地有关部门同类工种的学徒制度确定。如无法参照时，可自定方案，经地方劳动部门同意后执行，并报部备案。

十、本规定（草案），经劳动部审查后发布执行。各地现行的有关学徒、练习生制度与本规定有抵触的，都按本规定执行。但在本规定实施以前已招收的学徒、练习生，可仍按原有规定执行。没有统一规定的，按本规定执行。

附：二十八个专业的学徒、练习生学习期限和业务、技术要求（略）

9.《劳动部关于学徒本人是否享受福利待遇问题的复函》

北京市劳动局：

你局九月二十二日（59）劳资赵字第120号文悉。所询学徒本人是否享受福利待遇的问题，根据《国务院关于国营、公私合营、合作社营、个体经营的企业和事业单位的学徒的学习期限和生活补贴的暂行规定》及《劳动部对于制定国务院关于国营、公私合营、合作社营、个体经营的企业和事业单位的学徒的学习期限和生活补贴的暂行规定实施细则中若干问题的意见》的精神，我们意见如下：

1. 理发、洗澡待遇，凡自己设有理发室、澡堂的单位，学徒本人可与正式工人同样享受。

2. 毛巾、肥皂，凡属于劳动保护或工作上所需的，可根据学徒的实际需要酌情发给。

3. 学徒家庭生活困难补助问题，一般地不宜采用对正式职工的困难补助办法，应该由当地政府按照社会救济处理。工矿企业的学徒，如有特殊情况者，可由企业酌情照顾，但不要作统一规定。

4. 学徒是否享受交通补贴问题，目前有些企业的正式职工尚未实行交通补贴制度，因此，一般不应发给交通补贴。但是对于住宿距离

工厂较远的学徒，他们的住宿又无法调剂的时候，可由所在单位酌情少予补助。

5. 关于医药费的补助问题，学徒因病和非因工负伤所需的医疗费等，实行劳动保险条例的单位，学徒本人可与正式职工享受同等待遇；没有实行劳动保险条例的单位，可由所在单位酌予补助（1959 年 11 月 19 日）。

10. 《劳动部关于学徒、练习生、试用人员的定义问题的复函》

内蒙古电力建设公司劳动工资科：

你科一月二十四日的来信收悉。关于学徒、练习生、试用人员的定义问题，过去无统一的解释。现根据我们了解的情况，简复如下：学徒和练习生都是在生产或工作中进行培训的人员。这些人员在厂矿企业中学习生产技术的，一般称为学徒；在商业企业等部门学习经营管理和其他业务的，一般称为练习生。但他们都不是试用人员。试用人员一般系指用人单位通过一定的手续在社会上招收后尚在试用期间的人员。因此，学徒、练习生和试用人员是两个不同的概念。国务院一九五八年二月六日发布的关于学徒的学习期限和生活补贴的暂行规定中所指的练习生，则是指上述商业企业等部门所培训的人员，不包括现行的国家机关工作人员工资标准表（四）中所列的练习生（1962 年 2 月 10 日）。

11. 《劳动部工资局复关于学徒人员劳动保险待遇问题》

铁路工会哈尔滨区委员会：

3 月 11 日关于学徒工的劳动保险待遇问题的来函收悉。

你们对于《国务院关于国营、公私合营、合作社营、个体经营的企业和事业单位的学徒的学习期限和生活补贴的暂行规定》第三条关于学徒的劳动保险待遇问题的规定的理解，是符合规定要求的。至于在具体执行问题上，一般是按照以下办法执行的。即：因工负伤的劳

动保险待遇可以比照正式职工的办法办理。患病或非因工负伤停止工作医疗在六个月以内的，可与正式职工享受同样的医疗待遇，生活补贴照发；满六个月尚未痊愈的，应该休学，休学以后，一般停止享受医疗待遇，并停发生活补贴。因工或非因工死亡时可以发给丧葬费。对于因工死亡的学徒的直系亲属，可由企业酌情发给一次性抚恤费。除此以外，学徒不享受其他的劳动保险待遇（1963 年 5 月 8 日）。

12.《劳动部关于被精减后又重新参加工作的学徒学习期限问题的复函》

甘肃省劳动局：

你局十二月四日（64）劳配字第 1557 号来文收悉。我们认为，被精减的学徒重新参加工作，其所学的工种同原来学习的工种相同，经过一段时期的学习，本人所学技术达到规定的培养目标，并经考试合格后，可以适当缩短学习期限。至于学徒被精减以前连续工作时间和再次参加工作以后的工作时间，也应合并计算为连续工龄（1964 年 12 月 22 日）。

13. 铁道部、国家劳动总局《关于颁发铁路通用工种学徒工学习期限和熟练工熟练期限的通知》（1980 年 2 月 15 日）

现将关于铁路通用工种的学徒工学习期限和熟练工熟练期限的规定予以公布，供铁路部门和配有同类工种的其它部门执行。铁路现行规定凡有与通知抵触者，均以本通知为准。

本规定颁发后，现有学徒工学习期限和熟练工熟练期限已经到期或者超过了期限的，均可及时进行技术考核，经考核合格，予以转正，转正后工资一律从转正之日起计发。

附：铁路通用工种学徒工学习期限和熟练工熟练期限表（略）

14. 国家劳动总局《关于加强和改进学徒培训工作的规定》(1981 年 5 月 21 日)

一、招收学徒，要坚持德智体全面考核，择优录用。学徒应具备的条件是：思想品德端正、初中毕业以上文化程度，身体健康，十六至二十二周岁的未婚男女青年。如因特殊情况需要放宽年龄、降低文化条件的，应经省、市、自治区劳动局（厅）批准。

招收学徒的具体办法由省、市、自治区劳动局（厅）自行制订。

对于企业、事业单位招收的退休职工工人的子女，凡未经专业技术训练，又需要上技术岗位的，都必须经过文化考试、体格检查合格后，按照学徒的培训要求进行培训。培训考试合格后，才能到技术岗位当技术工人。学徒进入工作单位半年以内，如果发现患有严重慢性病，不能继续学习的，所在单位可以辞退。

二、企业、事业单位与学徒要签订培训合同。合同应规定双方的权利和义务，其内容一般可包括：企业、事业单位，应按国家规定的学徒培训目标、学习期限、生活待遇等，为学徒提供必要的学习条件，保证按时完成培训任务；学徒要在规定的学习期限内努力学习，刻苦钻研，遵守国家法令和工作单位的规章制度，遵守劳动纪律，爱护国家财产，尊重师长，服从分配，保证按时完成学习任务等。合同签订后，双方均须严格执行。

各级劳动部门应该对企业、事业单位的培训合同及其执行情况进行监督检查。

三、学徒的学习期限，应遵行国务院确定的关于“学徒学习期限应为三年，技术比较简单的工种的学习期限可以适当缩短，但不得少于二年”的原则。具体工种的学习期限，应当根据国务院各主管部门一九七九年以来修订和制订颁发的学徒学习期限的规定执行。国务院各主管部门规定中没有包括的工种，可由省、市、自治区有关的主管局（厅）补充规定，征得同级劳动局（厅）同意后公布执行。

四、学徒的培训目标，要坚持德智体全面发展的要求。经过培训，使学徒在政治上坚持四项基本原则，具有工人阶级主人翁

思想和共产主义道德品质，全心全意为四化服务；在技术上既要懂得一定的理论知识又要有熟练的操作技能；要有健康的体格。

五、学徒所在单位，要根据培养目标，制订计划，落实措施，采取灵活的多样形式和办法，开展培训工作。

在整个学徒年限内，要有不少于三分之一的时间用于学习技术理论知识，按照不同工种的要求开设必要的技术理论课程及相应的文化课程。所需教材可以自编，也可以采用技工学校同工种的教材。可以举办学徒训练班、学徒学校，或利用现有的技工学校、职业学校进行技术理论教学。

要选择政治觉悟高、有一定技术水平和教学能力的工人担任师傅。要签订师徒合同，提倡尊师爱徒，实行包教包学包会。有条件的单位，可建立学徒培训车间（工段）或班组。对学徒进行基本功练习的时间和场所要有必要的保证。对安排在流水作业线或单一工序岗位上进行操作的学徒，要定期轮换产品或操作岗位，使之掌握多种操作技能。

六、学徒进入工作单位后，要集中一段时间进行包括劳动态度、安全操作、文明生产、遵纪守法、“五讲”“四美”等教育，也可适当介绍一些有关本企业、事业的基本知识。

要始终重视学徒的政治思想教育，针对青年思想状况开展革命人生观教育、爱国主义教育。要定期开展评选、表彰优秀师徒和组织经验交流等活动。要关心学徒的生活与身体健康，经常组织学徒开展业余文化娱乐和体育活动，对女学徒的生理特点，要给予必要的照顾。

七、严格实行考核制度。对学徒进行考核，分平时、学年、期满三种。学徒的期满考核成绩要记入本人档案，学习期满，要根据规定的培养目标和《工人技术等级标准》，全面进行考核。经过考核合格，才能转正。考核不合格，要延长学习期限进行补考，补考及格后才能转正；补考不及格者，应调离技术工种。学徒的考核工作，由学徒所在单位的工人技术考核委员会或领导小组负责进行。

八、加强领导与管理。学徒培训是直接关系我国技术工人队伍素质的大事，各地区、各部门和各企业、事业单位要把它列入议事日程，当作一项重要任务切实抓好。

各企业、事业单位，要配备专职干部或指定专人管理学徒培训工作，并加强与工会、共青团的联系，共同做好学徒的培训工作。各级主管部门也应设置专门机构或配备一定的专门人员来管理学徒培训工作。

15.《师徒合同》样本

师徒合同书

单位

指导师傅

受培学徒

班组长

车间领导

师徒合同

经车间安排，受培者　　与指导师傅　　同志订立师徒合同：

一、合同期限及标准：

经车间组织考试考核，受培者届时要达到下列标准：

　　年　　月　　日前技术达到独立上岗水平。

二、师徒双方职责要求：

1. 师傅须尽到下列职责：

①根据应知应会及考核要求对受培者制订培训计划；

②按计划向受培者传授本岗位的技术知识和应会操作技能，保证限期达标；

③负责对受培者从严教、从严管，传带优良作风，不出现违纪现象和生产事故；

④负责指导受培者培养好的安全、文明生产习惯；

⑤按照要求在车间、班组的领导下，负责搞好对徒工的考核鉴定，并提出有关奖罚建议。

2. 徒工须达到以下要求：

①勤奋工作，热爱劳动；

②尊敬领导，尊敬师傅，服从指导，服从管理；

③认真学习技术，虚心请教，练好操作基本功，保证限期达标；

④严格要求自己，遵守公司规章制度，培养优良作风；

⑤为搞好安稳生产做贡献，立志岗位成才，争当优秀徒工。

三、权限及奖罚：

1. 指导师傅有权在岗位职责范围内给受培者分配工作和学习任务，有权向班组、车间提出奖罚建议；

2. 受培者有权要求车间和指导师傅教授生产操作技能；

3. 指导师傅如能认真履行师徒合同，且学徒考试考核达标者，公司根据学徒达标情况每月给指导师傅 30 ~ 60 元带徒津贴；受培者在规定时间内未达标者，其指导师傅不享受带徒津贴；

4. 指导师傅或徒弟一方不认真履行师徒合同，另一方有权向车间申请终止师徒合同，经车间裁定终止本合同，并对有关责任者进行处罚；

5. 受培者发生违章违纪及责任事故，如系指导师傅未履行合同所致，指导师傅应承担责任并接受处罚。

四、本合同一式三份，指导师傅、受培者和车间各一份，自师徒双方签字之日起生效。

指导师傅： 受培学徒：

年 月 日 年 月 日

说明：

1. 凡新进公司（或转岗）员工在上岗前或学徒期或见习期间，都应与所在车间指定的指导师傅签订和履行师徒合同。

2. 车间应选择思想好、技术精、作风硬并具有高级工以上技术水平的师傅为指导师傅。

3. 指导师傅有传授知识技能的义务，如不按车间安排拒绝接收学徒，按不服从分配处理，车间要给予批评和处罚。

4. 班组长应协助车间搞好本班内师徒合同的实施和具体管理，车间应进行考核，公司技能培训鉴定站不定期对培训效果进行抽查。

参考文献

（一）中文部分

中文史料和专著：

毛泽东：《毛泽东文集（第六卷）》，人民出版社，1999。

邓小平：《邓小平文选（第三卷）》，人民出版社，1993。

邓子恢：《邓子恢文集》，人民出版社，1996。

马克思、恩格斯：《马克思恩格斯全集》第一卷，人民出版社，1956。

马克思、恩格斯：《马克思恩格斯全集》第一卷上册，人民出版社，1979。

《荀子》卷四《儒效篇》。

《国语》卷六《齐语》。

《汉书》卷九十一《货殖传》。

《新唐书》卷四十八《百官志三》。

《唐六典》卷二十二《少府监》。

《嘉庆大清会典事例》卷七百十七《工部五十七·匠役》。

《皇朝经世文编》卷五十二《户政》，田畯：《陈粤西矿厂疏》。

《宋史·职官五》。

费孝通：《江村经济》，商务印书馆，2001。

费孝通：《学术自述与反思》，三联书店，1996。

费孝通：《乡土中国　生育制度》，北京大学出版社，2003。

费孝通：《中国绅士》，中国社会科学出版社，2006。

费正清:《剑桥中国晚清史(1800~1911)》上下卷,中国社会科学出版社,2013。

梁漱溟:《东西方文化及其哲学》,上海世纪出版集团,2006。

梁漱溟:《中国文化要义》,上海人民出版社,2011。

安岗:《从一个工厂看社会主义企业管理》,工人出版社,1955。

边燕杰主编《市场转型与社会分层》,三联书店,2002。

白寿彝总主编、王毓铨主编《中国通史(第九卷)》,上海人民出版社,1999。

包立德、朱积权:《北京地毯业调查记》,北京基督教青年会服务部,1924。

陈元晖编《中国近代教育史料汇编:洋务运动时期教育》,上海教育出版社,2007。

陈诗启:《从明代官手工业到中国近代海关史研究》,厦门大学出版社,2004。

冯友兰:《中国现代哲学史》,广东人民出版社,1999。

冯同庆:《中国工人的命运——改革以来工人的社会行动》,社会科学文献出版社,2002。

冯同庆主编《中国经验——转型社会的企业治理与职工民主参与》,社会科学文献出版社,2005。

曹锦清、陈中亚:《走出“理想”城堡——中国“单位”现象研究》,海天出版社,1997。

程连升:《中国反失业政策研究(1950~2000)》,社会科学文献出版社,2002。

杜以德等:《成人教育发展纵论》,中国人民大学出版社,2007。

黄宗智:《华北的小农经济与社会变迁》,中华书局,2011。

黄宗智主编《中国研究的范式问题讨论》,社会科学文献出版社,2003。

第二历史档案馆等:《商业档案汇编(1912~1928)》第1卷,中国商业出版社,1991。

高鸿业:《西方经济学》,中国人民大学出版,2011。

关晶：《西方学徒制研究》，华东师范大学博士论文，2010。

郭明政：《社会安全制度与社会法》，翰庐出版社，2007。

国家统计局社会统计司编《中国劳动工资统计资料（1949～1985）》，中国统计出版社，1987。

何明德：《中国劳工问题》，商务印书馆，1937。

华生：《工人生活》（第二辑），武汉通俗出版社，1951。

景跃军：《政治空间的转换——制度变迁与技术操作》，中国社会科学出版社，2004。

季迅如：《中国手工业简史》，当代中国出版社，1998。

蒋孟引主编《英国史》，中国社会科学出版社，1988。

金志霖：《英国行会史》，上海社会科学院出版社，1996。

李路路、李汉林：《中国的单位组织：资源、权力与交换》，浙江人民出版社，2000。

李汉林：《中国单位社会——议论、思考与研究》，上海人民出版社，2004。

李汉林、渠敬东：《中国单位组织变迁过程中的失范效应》，上海人民出版社，2005。

陆学艺主编《当代中国社会流动》，社会科学文献出版社，2004。

李培林、张翼、赵延东、梁栋：《社会冲突与阶级意识》，社会科学文献出版社，2005。

李培林：《另一只看不见的手——社会结构转型》，社会科学文献出版社，2005。

刘少杰主编《现代西方社会学理论》，吉林大学出版社，1998。

刘少杰：《后现代西方社会学理论》，社会科学文献出版社，2002。

刘建军：《单位中国——社会调控体系重构中的个人、组织与国家》，天津人民出版社，2000。

刘爱玉：《选择——国企变革与工人生存行动》，社会科学文献出版社，2005。

《荣德生与企业经营管理》，上海古籍出版社，2004。

林润青、陈进玉主编《马克思恩格斯 列宁 斯大林论工人阶

级》，工人出版社，1986。

林毅夫、蔡昉、李周：《中国的奇迹：发展战略与经济改革》，上海三联书店、上海人民出版社，1999。

林万亿：《福利国家：历史比较的分析》，巨流出版社，1994。

李昭祥：《龙江船厂志》卷三《官司志》、卷四《建置志》。

李传宜：《建国初期工厂中的民主改革运动研究》，华中师范大学硕士论文，2011。

李文海等编《民国时期社会调查丛编（城市劳工生活卷）》，福建教育出版社，2005。

李维安、武立东：《公司治理教程》，上海人民出版社，2002。

骆传华：《今日中国劳工问题》，上海青年协会书局，1933。

孟钟捷：《德国劳动关系演进中的里程碑》，华东师范大学博士论文，2005年11月。

《清实录》，中华书局，1987。

彭南生：《行会制度的近代命运》，人民出版社，2003。

彭泽益：《中国近代手工业史资料（1840～1949）》第二卷，中华书局，1962。

彭泽益：《中国近代手工业工业史（1840～1949）》第三卷，中华书局，1962。

彭泽益主编《中国工商行会史料集（上册）》，中华书局，1995。

苏国勋、刘小枫主编《社会理论的政治分化》，上海三联书店，2005。

《上海工运志》编纂委员会编《上海工运志》，上海社会科学院出版社，1997。

上海社会科学院经济研究所编《江南造船厂厂史（1865～1949）》，江苏人民出版社，1983。

上海社会科学院经济研究所经济史组：《上海资本主义典型企业史料》，上海人民出版社，1962。

沈智、李涛主编《上海劳动志》，上海社会科学院出版社，1998。

孙桐：《中国铁路机车车辆工业总公司十年》，中国铁道出版

社，1996。

孙祖夏等：《德国职业技术教育史》，浙江教育出版社，2000。

孙立平：《断裂——20世纪90年代以来的中国社会》，社会科学文献出版社，2003。

孙立平：《失衡：断裂社会的动作逻辑》，社会科学文献出版社，2004。

孙本文：《现代中国社会问题》，商务印书馆，1943。

苏新宁等：《组织的知识管理》，国防工业出版社，2004。

童书业：《中国手工业商业发展史》，中华书局，2005。

田毅鹏、漆思：《“单位社会”的终结——东北老工业基地“典型单位制”背景下的社区建设》，社会科学文献出版社，2005。

吴敬琏：《中国增长模式抉择》，上海远东出版社，2006。

魏文享：《中间组织：近代工商同业公会研究（1918～1949）》，华中师范大学出版社，2007。

王觉非主编《近代英国史》，南京大学出版社，1997。

熊易寒：《城市化的孩子：农民工子女的身份生产与政治社会化》，上海人民出版社，2010。

姚洋：《制度与效率　与诺斯对话》，四川人民出版社，2002。

杨念群：《再造“病人”——中西医冲突下的空间政治（1832～1985）》，中国人民大学出版社，2006。

周翼虎、杨晓民：《中国单位制度》，中国经济出版社，1999。

杨帆等：《利益集团》，郑州大学出版社，2010。

虞和平：《商会与中国早期现代化》，上海人民出版社，1993。

严中平：《中国棉纺织史稿》，商务印书馆，2011。

严谔声编《商人团体组织规程》，上海市商会，1936年5月印行。

袁志平：《解读上海就业再就业》，中共党史出版社，2007。

张静：《利益组织化单位——企业职代会案例研究》，中国社会科学出版社，2001。

张静：《法团主义》，中国社会科学出版社，1998。

张静主编《国家与社会》，浙江人民出版社，1998。

张翼：《国有企业的家族化》，社会科学文献出版社，2002。

张绪雄：《建国初期上海失业工人社会救济研究（1949~1952）》，上海师范大学硕士论文，2011。

张彦宁、陈兰通主编《中国企业劳动关系状况报告（2006）》，企业管理出版社，2006。

张亚培主编《上海工商社团志》，上海社会科学院出版社，2001。

邹谠：《二十世纪中国政治——从宏观历史与微观行动的角度看》，香港牛津大学出版社，1994。

赵鼎新：《社会与政治运动讲义》，社会科学文献出版社，2006。

赵炜：《中国工人阶级的前途》，中国物价出版社，2001。

朱晓阳：《延伸个案与一个农民社区的变迁》，载《中国社会科学评论》2卷，法律出版社，2004。

朱建华主编《东北解放区财政经济史稿》，黑龙江人民出版社，1987。

朱英等：《转型时期的社会与国家：以近代中国商会为主体的历史透视》，华中师范大学出版社，1997。

周雪光：《组织社会学十讲》，社会科学文献出版社，2003。

周雪光：《西方社会学关于中国组织与制度变迁研究状况述评》，载涂肇庆、林益民主编《改革开放与中国社会：西方社会学文献述评》，香港牛津大学出版社，1999。

周谈辉：《中国职业教育发展史》，三民书局，1984。

章永俊：《北京手工业史》，人民出版社，2011。

赵履宽主编《劳动科学大辞典》，四川科学技术出版社，1991。

《C厂厂志（1999）》，吉林人民出版社，2000。

中国长春客车厂史志编纂室：《长春客车厂厂史》，吉林人民出版社，2004。

实业部中国劳动年鉴编辑委员会编纂：《民国二十一年中国劳动年鉴（一编、二至三编、四编）》，文海出版社，1932。

实业部中国劳动年鉴编辑委员会编纂：《民国二十二年中国劳

动年鉴》一编上、一编下、二至三编、四编、文海出版社，1993。

《中国历代考工典（第1册）》，江苏古籍出版社，2003。

中国社会科学院经济研究所主编《上海民族机器工业》，中华书局，1979。

《1949～1952年中华人民共和国经济档案资料选编（综合卷）》，中国城市经济社会出版社，1990。

《建国以来重要文献选编》（第十二册），中央文献出版社，1996。

《建国以来重要文献选编》（第七册），中央文献出版社，1993。

中共成都市委党史研究室、中共成都市委统战部编《中国资本主义工商业的社会主义改造（四川卷成都分册）》，中共党史出版社，1992。

中共上海市委统战部、中共上海市委党史研究室、上海档案馆编《中国资本主义工商业社会主义改造上海卷》（上），中共党史出版社，1993。

中国社会科学院、中央档案馆编《1949～1952年中华人民共和国经济档案资料汇编（工商体制卷）》，中国社会科学出版社，1993。

中国社会科学院、中央档案馆编《1949～1952年中华人民共和国经济档案资料汇编（劳动工资和职工福利卷）》，中国社会科学出版社，1994。

中华全国总工会办公厅编《中国工运资料汇编（一九五五年第一辑）》，工人出版社，1955。

中华全国总工会办公厅编《中国工运资料汇编（一九五五年第二辑）》，工人出版社，1955。

中华全国总工会办公厅编《中国工运资料汇编（一九五六年第一辑）》，工人出版社，1956。

中文译著：

埃斯平－安德森：《福利资本主义的三个世界》，苗正民、滕玉英译，商务印书馆，2010。

安东尼·哈尔、詹姆斯·梅志里：《发展型社会政策》，罗敏等译，社会科学文献出版社，2006。

阿马蒂亚·森：《以自由看待发展》，任赜、于真译，中国人民大学出版社，2013。

卞历南：《制度变迁的逻辑：中国现代国营企业制度之形成》，卞历南译，浙江大学出版社，2011。

步济时：《北京的行会》，赵晓阳译，清华大学出版社，2011。

高家龙：《大公司与关系网：中国境内的西方、日本和华商大企业（1880～1937）》，程麟荪译，上海社会科学院出版社，2002。

马克斯·韦伯：《经济与社会》（上下卷），林荣远译，商务印书馆，1997。

马克斯·韦伯：《新教伦理与资本主义精神》，彭强、黄晓京译，陕西师范大学出版社，2002。

马克斯·韦伯：《社会科学方法论》，韩水法、莫茜译，中央编译出版社，2005。

斐迪南·滕尼斯：《共同体与社会——纯粹社会学的基本概念》，林荣远译，商务印书馆，1999。

齐美尔：《社会是如何可能的》，林荣远编译，广西师范大学出版社，2002。

埃米尔·迪尔凯姆：《社会学方法的规则》，胡伟译，华夏出版社，1999。

埃米尔·涂尔干：《社会分工论》，渠东译，三联书店，2000。

爱弥尔·涂尔干：《宗教生活的基本形式》，渠东等译，上海人民出版社，1999。

卡尔·博兰尼：《巨变：当代政治、经济的起源》，黄树民等译，远流出版事业公司，1989。

道格拉斯·C. 诺思：《经济史中的结构与变迁》，陈郁等译，上海人民出版社，1994。

道格拉斯·C. 诺思：《制度、制度变迁与经济绩效》，杭行译，格致出版社，上海三联书店，2008。

赫伯特·西蒙：《管理行为》，詹正茂译，机械工业出版社，2007。

罗纳德·哈里·科斯、王宁，《变革中国》，徐尧、李哲民译，

中信出版社，2013。

迈可·布若威：《制造甘愿——垄断资本主义劳动过程的历史变迁》，林宗弘、张烽益等译，群学出版有限公司，2005。

迈克尔·哈默、詹姆斯·钱皮：《企业再造》，王珊珊等译，上海译文出版社，2007。

华尔德（Andrew C. Walder）：《共产党社会的新传统主义：中国工业中的工作环境和权力结构》，龚小夏译，香港牛津大学出版社，1996。

乔治·埃尔顿·梅奥：《工业文明的社会问题》，张爱民等译，北京理工大学出版社，2013。

吉尔伯特·罗兹曼：《中国的现代化》，国家社会科学基金"比较现代化"课题组译，江苏人民出版社，2010。

裴宜理：《上海罢工——中国工人政治研究》，刘平译，江苏人民出版社，2001。

流心：《自我的他性——当代中国的自我系谱》，常姝译，上海人民出版社，2005。

詹姆斯·C. 斯科特：《农民的道义经济学：东南亚的反叛与生存》，程立显、刘建等译，译林出版社，2001。

詹姆斯·斯科特：《弱者的武器》，郑广怀等译，译林出版社，2007。

道格·麦克亚当、西德尼·塔罗、查尔斯·蒂利：《斗争的动力》，李义中、屈平译，译林出版社，2006。

C. 赖特·米尔斯：《社会学的想像力》，陈强、张永强译，三联书店，2001。

T. 帕森斯：《社会行动的结构》，张明德、夏遇南、彭钢译，译林出版社，2003。

安东尼·奥罗姆：《政治社会学导论》，张华青、何俊志、孙嘉明等译，上海人民出版社，2006。

盖瑞·J. 米勒：《管理困境——科层的政治经济学》，王勇、赵莹、高笑梅、季虹译，三联书店，2002。

哈里·布雷弗曼：《劳动与垄断资本——二十世纪中劳动的退化》，方生、朱基俊等译，商务印书馆，1979。

J. C. 亚历山大：《新功能主义及其后》，彭牧、史建华、杨渝东译，译林出版社，2003。

托马斯·库恩：《科学革命的结构》，金吾伦、胡新和译，北京大学出版社，2003。

格雷夫：《大裂变》，郑江准等译，中信出版社，2008。

布莱恩·特纳编《社会理论指南》（第二版），李康译，上海人民出版社，2003。

波普尔：《科学发现的逻辑》，查汝强、邱仁宗译，中国美术学院出版社，2008。

雷迅马：《作为意识形态的现代化》，牛可译，中央编译出版社，2003。

马克·赛尔登：《革命中的中国：延安道路》，魏晓明、冯崇义译，社会科学文献出版社，2002。

詹姆斯·R. 汤森、布莱特利·沃马克：《中国政治》，顾速、董方译，江苏人民出版社，2010。

艾尔东·莫里斯、卡洛尔·麦克拉吉·缪勒主编《社会运动理论的前沿领域》，刘能译，北京大学出版社，2002。

西德尼·甘博：《北京的社会调查》，陈愉秉等译，中国书店，2010。

亚当·斯密：《道德情操论》，蒋自强、钦北愚、朱钟棣、沈凯璋译，商务印书馆，1997。

亚当·斯密：《国富论（上、下）》第二版，郭大力、王亚南译，上海三联书店，2011。

安东尼·吉登斯：《社会学方法的新规则——一种解释社会学的建设性批判》，田佑中、刘江涛译，社会科学文献出版社，2003。

安东尼·吉登斯：《社会的构成——结构化理论大纲》，李康、李猛译，三联书店，1998。

安东尼·吉登斯：《现代性的后果》，田禾译，译林出版

社，2002。

戴维·李、布莱恩·特纳主编《关于阶级的冲突——晚期工业主义不平等之辩论》，姜辉译，重庆出版社，2005。

齐格蒙·鲍曼：《寻找政治》，洪涛、周顺、郭台辉译，上海人民出版社，2006。

西奥多·W. 舒尔茨：《报酬递增的源泉》，姚志勇等译，北京大学出版社，2001。

R. 卢卡斯：《经济发展讲座》，罗汉等译，江苏人民出版社，2003。

哈耶克：《自由秩序原理》，邓正来译三联书店，1997。

康芒斯：《制度经济学（上）》，于树生译，商务印书馆，2011。

豪尔、泰勒：《政治科学与三个新制度主义流派》，载《新制度主义政治学译文精选》，何俊志等编译，天津人民出版社，2007。

詹姆斯·G. 马奇、约翰·P. 奥尔森：《新制度主义：政治生活中的组织因素》，载《新制度主义政治学译文精选》，何俊志等编译，天津人民出版社，2007。

E. P. 汤普森：《英国工人阶级的形成》（上下册），钱乘旦等译，译林出版社，2001。

西德尼·塔罗：《运动中的力量——社会运动与斗争政治》，吴庆宏译，译林出版社，2005。

米歇尔·福柯：《规训与惩罚》，刘北成、杨远婴译，生活·读书·新知三联书店，1999。

雷蒙·阿隆：《阶级斗争——工业社会新讲》，周以光译，译林出版社，2003。

皮埃尔·布尔迪厄、华康德：《实践与反思——反思社会学导引》，李猛、李康译，中央编译出版社，2004。

皮埃尔·布迪厄：《实践感》，蒋梓骅译，译林出版社，2003。

米歇尔·克罗齐埃：《科层现象》，刘汉全译，上海人民出版社，2002。

塞奇·莫斯科维奇：《群氓的时代》，许列民、薛丹云、李继红译，江苏人民出版社，2003。

里昂耐尔·理查尔：《魏玛共和国时期的德国（1919～1933）》，李末译，山东画报出版社，2005。

安东尼奥·葛兰西：《狱中札记》，葆煦译，人民出版社，1983。

罗伯特·W. 考克斯：《生产、权力和世界秩序》，林华译，世界知识出版社，2004。

具海根：《韩国工人——阶级形成的文化与政治》，梁光严、张静译，社会科学文献出版社，2004。

凡勃仑：《有闲阶级论》，蔡受百译，商务印书馆，1994。

奈特：《风险、不确定性与利润》，安佳译，商务印书店，2006。

青木昌彦：《比较制度分析》，周黎安译，上海远东出版社，2001。

弗兰克·道宾主编《经济社会学》，冯秋石、王星译，上海人民出版社，2008。

弗兰克·道宾：《打造产业政策》，张网成等译，上海人民出版社，2008。

高柏：《经济意识形态与日本产业政策》，安佳译，上海人民出版社，2008。

尼尔·弗雷格斯坦：《市场的结构》，甄志宏译，上海人民出版社，2008。

沃尔特·W. 鲍威尔、保罗·J. 迪马吉奥主编《组织分析的新制度主义》，姚伟译，上海人民出版社，2008。

德鲁克等：《知识管理》，杨开峰译，中国人民大学出版社，1999。

科尔内：《短缺经济学》，张晓光等译，经济科学出版社，1986。

泰罗：《科学管理原理》，胡隆昶译，中国社会科学出版社，1984。

威廉·拉佐尼克：《车间的竞争优势》，徐华、黄虹译，中国人民大学出版社，2007。

威廉姆森：《资本主义经济制度》，段毅才、王伟译，商务印书馆，2002。

威廉姆森、诺斯：《制度、契约与组织——从新制度经济学角度的透视》，刘刚等译，上海人民出版社，2003。

凯瑟琳·西伦：《制度是如何演化的》，王星译，上海人民出版社，2010。

中文论文及档案：

边燕杰等：《结构壁垒、体制转型和地位资源含量》，《中国社会科学》2006 年第 5 期。

步德迎：《劳动力商品属性与就业问题》，《经济学家》2003 年第 1 期。

陈彩虹：《亚当·斯密与凯恩斯之争又起》，《读书》2009 年第 4 期。

蔡禾：《论国有企业的权威问题》，《社会学研究》1996 年第 6 期。

蔡禾：《企业职工的权威意识及其对管理行为的影响》，《中国社会科学》2001 年第 1 期。

陈璧：《遵旨设立工艺局暨农工学堂大概情形折》，1902。

陈俊兰：《1949～1965 年中国学徒制政策研究》，《教育与职业》2012 年第 8 期。

成海军：《计划经济时期中国社会福利制度的历史考察》，《当代中国史研究》2008 年第 5 期。

池泽汇等：《北平市工商业概况》，北平市社会局，1932。

《重庆市社会局管理工徒暂行规则》，载实业部中国劳动年鉴编辑委员会《中国劳动年鉴（四编）》文海出版社，1932。

程连升：《国民经济恢复时期的结构性失业及其治理》，《中国经济史研究》1999 年第 4 期。

戴慕珍：《国家社会主义之后——中国企业改制的政治约束》，《二十一世纪》（香港），2004 年 8 月号。

大卫·科兹：《美国此次金融危机的根本原因是新自由主义资本主义》，《红旗文稿》2008 年第 13 期。

杜播：《关于劳工教育的一点意见》，《新华日报》1945 年 2 月 7 日。

董敬畏：《“单位制”研究文献述评》，《晋阳学刊》2005 年第

1 期。

丁云亮：《识字的政治——1950 年代上海工人的学文化运动》，载《制造“国民”》（中韩城市论坛会议论文集），上海书店出版社，2011。

华伟：《单位制向社区制的回归——中国城市基层管理体制 50 年变迁》，《战略与管理》2000 年第 1 期。

黄宗智：《认识中国——走向从实践出发的社会科学》，《中国社会科学》2005 年第 1 期。

黄宗智：《悖论中国与现代传统》，《读书》2005 年第 2 期。

黄春高：《15、16 世纪英国农村工资劳动者的历史考察》，《北大史学》2004 年第 10 期。

胡三嫚：《工作不安全感的研究现状与展望》，《心理科学进展》2007 年第 6 期。

冯仕政：《单位分割与集体抗争》，《社会学研究》2006 年第 3 期。

冯钢：《企业工会的“制度性弱势”及其形成背景》，《社会》2006 年第 3 期。

方长春：《从“再分配”到“市场”——市场转型与社会分层研究述评》，《南京社会科学》2006 年第 1 期。

方显廷编《天津地毯工业调查》，南开大学经济研究所，1930。

费孝通：《农村、小城镇、区域发展——我的社区研究历程的再回顾》，《北京大学学报（哲学社会科学版）》1995 年第 2 期。

费孝通：《试谈扩展社会学的传统界限》，《北京大学学报（哲学社会科学版）》2003 年第 3 期。

顾昕、王旭：《从国家主义到法团主义》，《社会学研究》2005 年第 2 期。

顾方荣：《浅议学徒制改革》，《中国劳动》1988 年第 1 期。

关信平：《为了明天的人力资本：转变经济发展方式下的职业培育培训的重要意义》，载雍冀慧《面向知识经济的职业教育与培训》，中国社会出版社，2011。

关晶:《西方学徒制的历史演变及思考》,《华东师范大学学报(教育科学版)》2010年第1期。

高柏:《中国经济发展模式转型与经济社会学制度学派》,载弗兰克·道宾主编《经济社会学》,冯秋实、王星译,上海人民出版社,2008。

《巩固工人学习信心的一些体会》,《解放日报》1951年3月21日。

《关于劳工教育的一个统计》第5卷,《劳工月刊》1936年第2、3期合刊。

国家劳动总局培训司、共青团中央青年部联合调查组:《关于苏州市加强学徒培训工作情况的调查报告》(82)劳总培字17号、(82)中青联字第20号。

郝京辉等:《制造协作组织形成过程不确定性任务性能参数的区间优化》,《机械工程学报》2007年第3期。

《经济半月刊》,第2卷第14期,1928年7月15日。

路风:《单位:一种特殊的社会组织形式》,《中国社会科学》1989年第1期。

路风:《中国单位体制的起源与形成》,《中国社会科学季刊》(香港),1993第5期。

路风:《国有企业转变的三个命题》,《中国社会科学》2000年第5期。

凯瑟琳·丝莲、斯文·斯泰默:《比较政治学中的历史制度学派》,《经济社会体制比较》2003年第5期。

国家统计局综合局:《1997年国民经济和社会发展统计公报》,1998。

林超超:《新国家与旧工人》,《社会学研究》2010年第2期。

林超超:《合法性资源与中国工人的行动主义》,《社会》2012年第1期。

李若建:《权力的边界:20世纪50年代市内运输业变迁研究》,《开放时代》2012年第4期。

李景汉：《北京人力车夫现状的调查》，《社会学杂志》第5卷第5期，1932年12月。

李汉林、李路路：《资源与交换——中国单位组织中的依赖性结构》，《社会学研究》1999年第4期。

李汉林、渠敬东：《制度规范行为——关于单位的研究与思考》，《社会学研究》2002年第5期。

李汉林：《中国单位现象与城市社区的整合机制》，《社会学研究》1993年第5期。

李路路：《论“单位”研究》，《社会学研究》2002年第5期。

李路路：《社会结构阶层化和利益关系市场化》，《社会学研究》2012年第2期。

李铒金：《车间政治与下岗名单的确定——以东北的两家国有工厂为例》，《社会学研究》2003年第6期。

李猛、周飞舟、李康：《单位：制度化组织的内部机制》，《中国社会科学季刊》（香港），1996年第6期。

李猛：《论抽象社会》，《社会学研究》1999年第1期。

李中建：《国有企业员工“磨洋工”行为及其治理》，《武汉大学学报（社会科学版）》2003年第5期。

李忠：《民国时期劳工教育述论（1927～1937）》，《山东师范大学学报（人文社会科学版）》2011年第1期。

李忠、王筱宁：《社会教育在底层民众实现社会流动中扮演的角色——以清末民国时期的学徒教育为例》，《南京社会科学》2008年第4期。

梁萌：《在生产体制中发现工人阶级的未来——读布洛维劳动过程理论三步曲之一〈辉煌的过去〉》，《社会学研究》2007年第1期。

梁茂信：《近代早期英国契约工制度的形成及其性质》，《求是学刊》2010年第4期。

刘少奇：《关于手工业生产合作社问题》，1953年12月8日。

刘遵义：《东亚经济增长的源泉与展望》，汪同三译，《数量经

济技术经济研究》1997 年第 10 期。

刘家铨:《残酷的“吃徒弟”制度》,《前线》1964 年第 9 期。

刘心铨:《华北纱厂工人工资统计》,《社会科学杂志》第 6 卷第 1 期,1935 年 3 月。

刘少杰:《中国社会调查的理论前提》,《社会学研究》2000 年第 2 期。

刘少杰:《理性选择研究在经济社会学中的核心地位与方法错位》,《社会学研究》2003 年第 6 期。

刘少杰:《中国社会秩序的理性化困境》,《学习与探索》2005 年第 2 期。

刘能:《怨恨解释、动员结构和理性选择——有关中国都市地区集体行动发生可能性的分析》,《开放时代》2004 年第 4 期。

刘建军:《跨单位组织:后单位社会“时代”的治理结构》,《探索与争鸣》2003 年第 8 期。

卢晖临:《社区研究:源起、问题与新生》,《开放时代》2005 年第 4 期。

卢晖临、李雪:《如何走出个案——从个案研究到扩展个案研究》,《中国社会科学》2007 年第 1 期。

吕妍等:《我国现代企业师徒制重构探讨》,《华东经济管理》2007 第 4 期。

金福:《企业高级技工师徒制培训模式新探》,《中国人力资源开发》2005 年第 3 期。

马文瑞:《关于“国务院关于国营、公私合营、合作社营、个体经营的企业和事业单位的学徒的学习期限和生活补贴的暂行规定(草案)”的说明》(议字〔1957〕第 8 号,1957 年 11 月 16 日)。

平萍:《制度转型中的国有企业:产权形式的变化与车间政治的转变——关于国有企业研究的社会学述评》,《社会学研究》1999 年第 3 期。

潘毅:《开创一种抗争的次文体:工厂里一位女工的尖叫、梦魇和叛离》,《社会学研究》1999 年第 5 期。

潘毅：《阶级的失语与发声——中国打工妹研究的一种理论视角》，《开放时代》2005 年第 2 期。

浅野克己：《市场的变化及其理论》，《国外社会科学文摘》1995 年第 9 期。

清水盛光：《传统中国行会的势力》，陈慈玉译，载《食货复刊》1985 年第 6 期。

钱理群：《1956、1957 年中国的农村、工厂与学校》，http://www.aisixiang.com/data/5697.html? page =5。

邱泽奇：《在工厂化和网络化的背后》，《社会学研究》1999 年第 4 期。

邱泽奇：《技术与组织的互构》，《社会学研究》2005 年第 2 期。

邱泽奇：《中国学术传统与实践的社会学：方法论的讨论》，《天津社会科学》2005 年第 2 期。

秦晖：《中国以"低人权优势"造就惊人竞争力》，http://www.aisixiang.com/data/20238.html。

《全球大闹"技工荒"》，载香港《大公报》2008 年 8 月 6 日。

彭南生、严鹏：《试论近代工商业学徒对中国早期工业化的影响》，《徐州师范大学学报（哲学社会科学版）》2009 年第 4 期。

《顺昌铁工厂学徒学艺规则》，《国际劳工通讯》第 4 卷第 9 号，1937 年 9 月。

《上海丝厂业之调查》，《经济半月刊》第 2 卷第 12 期，1928 年 6 月 15 日。

上海市失业工人救济委员会：《1950 年救济工作总结报告》，上海市档案馆藏上海市失业工人救济委员会档案，档号：B129-1-10。

上海市失业工人救济会：《关于处理失业工人工作的情况报告》（1956 年），上海市档案馆藏上海市失业工人救济委员会档案，档号：B129-1-27-1。

上海社会局：《各业业规呈准主管官署核准者同业应一体遵守案》，1930 年 11 月 1~8 日，全国工商会议。

施裕寿、刘心铨：《山东中兴煤矿工人调查》，《社会科学杂志》第3卷第1期，1932年3月。

石发勇：《关系网络与当代中国基层社会运动》，《学海》2005年第3期。

石秀印、许叶萍：《市场条件下中国的阶层分化与劳资冲突》，《学海》2005年第4期。

石秀印：《社会经济制度转型中的工人阶层及其与管理阶层之间的关系》，《经济管理文摘》2004年第8期。

苏国勋：《由社会学名著想到的》，《读书》2007年第4期。

任焰、潘毅：《宿舍劳动体制：劳动控制与抗争的另类空间》，《开放时代》2006年第3期。

沈原：《社会转型与工人阶级的再形成》，《社会学研究》2006年第2期。

沈原：《"强干预"与"弱干预"：社会学干预方法的两条途径》，《社会学研究》2006年第5期。

孙立平等：《改革以来中国社会结构的变迁》，《中国社会科学》1994年第2期。

孙立平：《实践社会学与市场转型过程分析》，《中国社会科学》2002年第5期。

孙立平：《迈向实践的社会学》，《江海学刊》2002年第3期。

孙立平：《资源重新积聚背景下的底层社会形成》，《战略与管理》2002年第1期。

佟新：《延续的社会主义文化传统——一起国有企业工人集体行动的个案分析》，《社会学研究》2006年第1期。

田彤：《民国时期劳资关系史研究的回顾与思考》，《历史研究》2011年第1期。

田彤：《宝成三八制与劳资关系》，《浙江学刊》2009年第1期。

田毅鹏：《"典型单位制"对东北老工业基地社区发展的制约》，《吉林大学社会科学学报》2004年第4期。

田毅鹏:《单位制度变迁与集体认同的重构》,《江海学刊》2007年第1期。

田毅鹏:《找回“丢失的传统”》,《天津社会科学》2005年第2期。

田毅鹏:《“典型单位制”的起源和形成》,《吉林大学社会科学学报》2007年第4期。

童根兴:《共识型工人的生产——从新制度主义框架看布洛维的〈制造共识〉》,《社会学研究》2005年第1期。

韦森:《再评诺斯的制度变迁理论》,《经济学季刊》2009年第8期。

汪和建:《再访涂尔干——现代经济中道德的社会建构》,《社会学研究》2005年第1期。

汪和建:《自我行动的逻辑——理解“新传统主义”与中国单位组织的真实的社会建构》,《社会》2006年第3期。

汪晖:《改制与中国工人阶级的历史命运》,《天涯》2006年第1期。

吴重庆:《革命的底层动员》,《读书》2000年第1期。

《为请重核同业行规事呈社会局文》《商业月报》第10卷第11号,1930年9月。

王子建:《天津面粉厂工人及工资的一个研究》,《社会科学杂志》第2卷第4期,1931年12月。

《王延松重要谈话》,《申报》1930年10月31日第9版。

王沪宁:《从单位到社会:社会调控体系的再造》,《公共行政与人力资源》1995年第1期。

王川:《论学徒制职业教育的产生与发展》,《职教论坛》2008年第9期。

王楠:《亚当·斯密的社会观——源于人性的自然秩序》,《社会学研究》2006年第6期。

王星:《单位政治研究述评》,《二十一世纪》(香港),2007年10月号。

王星:《调控失灵与社会的生产》,《社会》2008年第5期。

王星:《劳动安全与技能养成》,《江苏社会科学》2009年第5期。

王星:《技术的政治经济学》,《社会》2011年第1期。

王星、李放:《制度中的历史——制度变迁再思》,《经济社会体制比较》2011年第2期。

王星:《企业政治与劳动治理》,《中国劳动关系学院学报》2011年第2期。

王星:《1978年以来“国”与“民”关系之历史演进》,《人文杂志》2011年第2期。

王星:《劳工品质、劳动保护与跨国资本的空间转移》,《浙江社会科学》2012年第1期。

王星:《利益分化与居民参与》,《社会学研究》2012年第2期。

王星:《西方劳动过程理论及其中国化》,《二十一世纪》(香港),2012年2月号。

王星:《阶级化与商品化:劳工抗争政治的两种模型》,《中国工人》2012年第2期。

王乃峰:《试论铁路高技能人才开发》,《铁道运输与经济》2004年第11期。

王清彬、林颂河等编纂:《第一次中国劳动年鉴》,北平社会调查部,1928。

王莹:《各地修改工厂法意见(二续)》,《劳动月刊》1930年第1期。

闻翔、周潇:《西方劳动过程理论与中国经验:一个批判性的述评》,《中国社会科学》2007年第3期。

许宝强:《自由竞争的真义》,《读书》2007年第4期。

徐平利:《中世纪行会制度与职业教育的孕育》,《教育评论》2009年第5期。

薛光前:《同业业规问题》,《商业月报》第11卷第9号,1931年9月。

杨瑞龙、周业安：《论利益相关者合作逻辑下的企业共同治理机制》，《中国工业经济》1998 年第 1 期。

应星：《草根动员与农民群体利益的表达机制》，《社会学研究》2007 年第 2 期。

游正林：《集体行动何以成为可能》，《学海》2006 年第 2 期。

游正林：《管理控制与工人抗争——资本主义劳动过程研究中的有关文献述评》，《社会学研究》2006 年第 4 期。

余同元：《传统工匠及其现代转型界说》，《史林》2005 年第 4 期。

曾鹏、罗观翠：《集体行动何以可能？——关于集体行动动力机制的文献综述》，《开放时代》2006 年第 1 期。

赵鼎新：《集体行动、搭便车理论与形式社会学方法》，《社会学研究》2006 年第 1 期。

赵鼎新：《西方社会运动与革命理论发展之述评——站在中国的角度思考》，《社会学研究》2005 年第 1 期。

赵屹：《浅析明代官营手工业组织管理机制》，《南京艺术学院学报（美术与设计）》2010 年第 3 期。

赵志良、陶冶成：《从一个厂的情况看学徒制度》，《劳动》1958 年第 1 期。

周雪光：《西方社会学关于中国组织与制度变迁研究状况述评》，《社会学研究》1999 年第 4 期。

周雪光：《“关系产权”：产权制度的一个社会学解释》，《社会学研究》2005 年第 2 期。

周雪光：《一叶知秋：从一个乡镇村庄选举看中国社会的制度变迁》，《社会》2009 年第 3 期。

周丽华、李守福：《企业自主与国家调控：德国“双元制”职业教育的社会文化及制度基础解析》，《比较教育研究》2004 年第 10 期。

周谊：《1870 年以前的德国职业技术教育》，《教育史研究》2004 年第 4 期。

周飞舟：《锦标赛体制》，《社会学研究》2009 年第 3 期。

张静：《阶级政治与单位政治》，《开放时代》2003 年第 2 期。

朱光磊:《“单位”的政府职能及其分解》,《江海学刊》1994年第2期。

《中国地毯工业之沿革与制法及其销路》,载《中外经济周刊》第75号,1924年8月16日。

《中纺十九厂展开识字运动的初步经验》,《劳动报》1950年5月30日。

《中央人民政府政务院关于劳动就业问题的决定》1952年8月6日。

国务院:《关于有效地控制企业、事业单位人员增加、制止盲目招收工人和职员的现象的通知》,1957年1月12日。

(二) 英文部分

Michel, Albert, *Capitalism Versus Capitalism*, New York: Four Walls Eight Windows, 1993.

Marx, AronowitzS., "Braverman and the Logic of Capitalism", *surgent Sociologist*, Vol. 8, No. 1: 126 - 146, 1978.

Andrew, Abbott, "The Sociology of Work and Occupations", *Annual Review of Sociology*, Vol. 19, 1993, pp. 187 - 209.

Acemoglu & Pischke, "Why Do Firms Trains? Theory and Evidence", *Quarterly Journal of Economics*, 113(1), 1998, pp. 79 - 119.

Acemoglu & Pischke, "Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets", *Economic Journal*, 109, 1999.

McKinlay, Alan & Jonathan Zeitlin, "The Meanings of Managerial Prerogative: Industrial Relations and the Organisation of Work in Brithish Engineering, 1880 - 1939", *Business History*(2), 1989.

AnitaChan, "Revolution of Corporatism? Workers and Trade Unions in Post in Post - Mao China", *Australian Journal of Chinese Affairs*, No. 29, January, 1993.

Gordon, Andrew, *The Evolution of Labor Relations in Japan: Heavy Industry*, 1853 - 1955, MA: Harvard University Press, 1985.

Green, Andy and Akiko Sakamoto, "Models of High Skills in Na-

tional Competition Strategies", in Brown Green and H. Lauder (eds.) *High Skills*Oxford: Oxford University Press, 2001.

Bian, Yanjie, "Bringing Strong Ties Back in: Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches in China", *American Sociological Review*, 62, 1997.

Booth and Snower (eds.), *Acquiring Skills: Market Failures, Their Symptoms and Policy Responses*, London: Centre for Economic Policy Research, 1996.

Bourdieu, P. et al., *The Weight of the Would*, London: Polity Press, 1999.

Boyer, R., "Is Regulation Theory an Original Theory of Economic Institutions?", in Boyer and Saillard (eds.), *Regulation Theory: The State of the Art*, London and New York: Routledge, 2002, pp. 320 – 333.

Burawoy, M., *The Politics of Production – Factory Regimes under Capitalism and Socialism*, London: Verso, 1985.

Burawoy, M., "The Extended Case Method", *Sociological Theory*, Vol. 16, No. 1, 1998, pp. 4 – 33.

Burawoy, M., "Neoclassical Sociology from the End of Communism to the End of Classes", *American Journal of Sociology*, 106, 2001, pp. 1099 – 1120.

Burawoy, M., "For a Sociological Marxism: The Complementary Convergence of Antonio Gramsci and Karl. Polanyi", *Politics Society*, 31, 2003.

Burawoy, M. and Theda Skocpol (eds. 7), "Marxist Inquiries: Studies of Labor, Class, and States", *American Journal of Sociology*, Vol. 88, 1982.

Burawoy, M. & Janos Lukàcs, *The Radiant Past: Ideology and Reality in Hungary's Road to Capitalism*, The University of Chicago Press, 1992.

Burawoy, M. & Janos Lukàcs, "Mythologies of Work: A Comparison of Firms in State Socialism and Advanced Capitalism", *American Socio-*

logical Review, Vol. 50, No. 6, 1985, pp. 723 – 737.

Beechey, V., "The Sexual Division of Labour and the Labour Process", in S. Wood (eds.), *The Degradation of Work?*, London: Hutchinson, 1982.

Becker, Gary S., *Human Capital, rd ed*, Chicago: The University of Chicago Press, 1976.

Samiel, Bowles & Herbert Gintis, *Schooling in Capitalist America*, N. Y.: Basic Books, 1976.

Baldridge, J. V., *Policy Making and Effective Leadership*, San Francisco: Jossey – Bass, 1978.

Colin Crouch, etc., "Dialogue on Institutional Complementarity and Political Economy", *Socio – Economic Review*, 3, 2005, pp. 359 – 382.

Lee, Ching Kwan, *Gender and the South China Miracle: Two Worlds of Factory Women*, University of California Press, 1998.

Lee, Ching Kwan, *Against the Law: Labor Protests in China's Rustbelt and Sunbelt*, University of California Press, 2007.

Smith, Chris and Paul Thompson, *Labour in Transition: The Labour Process in Eastern Europe and China*, Routledge, London and New York, 1992.

Clegg, Alan Fox and Thompson, *A History of British Trade Unions since* 1889, Vol. 1, Oxford: Clarendon Press, 1964.

Knights, David & D. Collinson, "Redesigning Work on the Shopfloor: A Question of Control or Consent", in David Knights *et al.* (eds), *Job Redesign*, 1985.

Knights, David & H. C. Willmott (eds.), *New Technology and the Labour Process*, London: Macmillan, 1987.

Knights, David & H. C. Willmott (eds.), *Labour Process Theory*, London: Macmillan, 1990.

Knights, David, "Subjectivity, Power and the Labour Process", in David Knights & H. C. Willmott (eds.), *Labour Process Theory*, London:

Macmillan ,1990.

David, Paul A. , " Why Are Institutions the Carriers of History? Path Dependence and the Evolution of Conventions, Organisations and Institutions" , *Structural Change and Economic Dynamics*,5 (2) ,1994.

Soskice, David , " The Institutional Infrastructure for International Competitiveness: A Comparative Analysis of the UK and Germany" , in A. B. Atkinson and R. Brunetta (eds.) *The Economics of the New Europe*, London: Macmillan, 1991.

Soskice, David, " Divergent Production Regime: Coordinated and Uncoordinated Market Economies in the 1980s and 1990s ", in Kitschelt, Marks and Stephens(eds.) , *Continuity and Change in Contemporary Capitalism*, New York: Cambridge University Press, 1999.

DiMaggio, Paul J. & Powell , Walter W. ,"The Iron Cage Revisited : Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organization Field", *American Sociological Review* ,No. 48,1983,pp. 147 – 160.

Dimaggio, Paul and Walter W. , " PowellIntroduction ", in Walter W. Powell and Paul DiMaggio(eds.) *The New Institutionalism in Organizational Study*, pp. 1–39, Chicago: University of Chicago Press, 1991.

Braverman, Elger. A. , " Capital Accumulation and Deskilling ", in S. Wood(eds.) , *The Degradation of Work?*, London: Hutchinson, 1982.

Edwards, R. C. , *Conrested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, London: Macmillan, 1979.

Erik, Olin Wright, "Working – Class Power, Capitalist – Class Interests, and Class Compromise" , *American Journal of Sociology*, Vol. 105 ,2000, pp. 957 – 1002.

Lipson, E. , *The Economic History of England*, Vol. 1 , The Middle Ages A. & C. Black, 1931.

Friedman, A. , *Industry and Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*, London: Macmillan, 1997.

Francis, Green, " Neoclassical and Marxian Conceptions of Produc-

tion", *Cambridge Journal of Economics*(12), 1998, pp. 299 – 312.

Herrigel, Gary, "Identity and Institutions: The Social Construction of Trade Unions in the United States and Germany in the Nineteenth Century", *Studies in American Political Development* (7), 1993.

Gerif & Laitin, *How Do Self – Enforcing Institution Endogenously Change?* Stanford University, 2003.

Gosden, *The Friendly Societies in England* 1815 – 1875, Manchester: Manchester University Press, 1961.

Greinert Wolf Dietrich, *The German System of Vocational Education: History, Organization, Prospects*, Baden: Nomos Verl – Ges, 1994.

Hansen, *Caps and Gowns. Ph. D, Dissertation, Department of History*, University of Wisconsin – Madison, Madison, 1997.

HansF, Zacher, "Social Market Economy, Social Policy, and the Law", *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, Vol. 138, 1982, pp. 367 – 388.

Howell, "Trade Union, Apprentices, and Technical Education", *Contemporary Review*(6), 1877.

Iversen and Soskice, "An Asset Theory of Social Policy Preferences", *American Political Science Review* 95(4), 2001, pp. 875 – 889.

Iversen, *Capitalism, Democracy and Welfare: The Changing Nature of Production, Elections, and Social Protection in Modern Capitalism*, Cambridge, MA: Harvard University Manuscript, 2003.

Hollingsworth, J. R. & Robert Boyer, *Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions*, Cambridge University Press, 1997.

Knight, Jack, *Explaining the Rise of Neo – Liberalism: The Mechanism of Institutional Change*, Cambridge University Press, 1999.

Mosher, James, *Labor Power and Wage Equality: The Politics of Supply – Side Equality*, University of Wisconin – Madison, 2001.

Kocka, Jürgen, "Problem of Working – Class Formationin Germany: The Early Years, 1800 – 1875", in Katznelson and A. R. Zolberg

(eds.) , *Working – Class Formation: Nineteenth Century Patterns in Western Europe and the United States*, NJ: Princetion University Press.

Kathleen, T. , *How Institutions Evolve: The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States, and Japan*, Cambridge University Press, 2004.

Kathleen, T. , *Union of Parts: Labor Politics In Postwar Germany*, Cornell University Press, 1991.

Kathleen, T. , 2001, "Varieties of Labor Politics in the Developed Democracies", in Peter A. Hall & David Soskice (eds.) , *Varieties of Capitalism—The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press.

Koike, Kazuo and T. Inoki, *Skill Formation in Japan and Southeast Asia*, University of Tokyo Press, 1990.

Evans, Keith, *The Development and Structure of the English Education System*, London: University of London Press, 1975.

Weeden, Kim, "The Case of a New Class Map", *American Journal of Sociology*, Vol. 111, 2005, pp. 141 – 212.

Taira, Koji, "Factory Labour and the Industrial Revolution in Japan", *The Cambridge Economic History of Europe*, Vol. 7, NY: Cambridge University Press, 1978.

Lin, Nan, "Local Market Socialism: Local Corporation in Action in Rural China", *Theory and Society*, No. 3, 1995, pp. 301 – 354.

Lindberg & Campbell, "The State and the Organization of Economic Activity", in Campbell, Hollingsworth and Lindberg(eds.) *Governance of the American Economy*, New York: Cambridge University Press, 1991.

Frazier , Mark W. , *The Making of the Chinese Industrial Workplace*, Cambridge University Press, 2002.

Wardell, Mark, "Labour and Labour Process", in David Knights & H. C. Willmott(eds) , *Labour Process Theory*, London: Macmillan, 1990.

Michael, Wallace and Ame L. , Kalleberg, "Industrial Transforma-

tion and the Decline of Craft", *American Journal of Review*, Vol. 47, 1982, pp. 307 – 324.

Estevez – Abe, Margarita, Torben Ivern & David Soskice, *Social Protection and the Formation of Skill*, the 95th American Political Association Meeting, 1999.

Meyer, John W. & Brian Rowen, "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony", *American Journal of Sociology*, Vol. 83, No. 2, 1997, pp. 340 – 363.

Hŏpner, Martin, "What Connects Industrial Relations and Corporate Governance? Explaining Institutional Complementarity", *Socio – Economic Review* (3), 2005, pp. 331 – 358.

James, Mahoney, "Path Dependence in Historical Sociology", *Theory and Society*, 29, 2000.

Aoki, Masahiko, "The Contingent Governance of Teams: Analysis of Institutional Complementarity", *International Economic Review*, Vol. 35, No. 3, 1994, pp. 657 – 676.

Nielson, Jessop & Hausner, "Institutional Change in Post – Socialism", in *Strategic Choice and Path – Dependency in Post – Socialism*, UK: Edward Elgar.

Hall, P. A & Jessop Nielson & HausnerDavid Soskice (eds.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, New York: Oxford University Press, 2001.

Hall, P. A. & Gingerich, *Varieties of Capitalism and Institutional Complementarities*, paper presented to annual meeting of APSA, 2001.

Thompson, Paul, *The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process*, London: Macmillan, 1983.

Moch, Page, *Moving Europeans: Migrations in Western Europe since* 1650, Indiana University Press, 2003.

Köhler, Peter A. and Hans F. Zacher, *The Evolution of Social Insurance 1881–1918*, New York: St. Martin's Press, 1982.

Pempel, *Regime Shift: Comparative Dynamics of Japanese Political Economy*, Cornell University Press, 1998.

Edwards, P. K., "Understanding Conflict in the Labour Process: The Logic and Autonomy of Struggle", in David Knights & H. C. Willmott (eds.), *Labour Process Theory*, London: Macmillan, 1990.

Manow, Philip, *The Uneasy Compromise of Liberalism and Corporatism in Postwar Germany*, at Center for German and European Studies, University of California, Berkeley, 1999.

Clark, P. and David Souden, *Migration and Society in Early Modern England*, London: Hutchinson Education, 1987.

Stake, Robert E., "Qualitative Case Studies", in Norman K. Denzin and Yvonna S. Lincoln (eds.), *The Handbook of Qualitative Research*, Sage Publication, 2005.

Bates, Robert, "Contra Contractarianism: Some Reflections on the New Institutionalism", *Politics and Society* 16(2), 1988.

Grundmann, R., *Marxism and Ecology*, New York: Oxford University Press, 1991.

Romer, Paul, "Endogenous Technological Change", *Journal of Political Economy* 98(5), 1990.

John, Rule, *The Experience of Labour in Eighteenth - Century Industry*, London: Croom Helm, 1981.

Theda, Skocpol, *Protecting Soldiers and Mothers: The Political Origins of Social Policy in the United States*, Cambridge, MA: Belknap, 1992.

Webb, Sidney & Beatrice Webb, *Industrial Democracy*, Vols. 1, 2, London: Longmans, 1897.

Webb, Sidney & Beatrice Webb, *The History of Trade Unionism*, Revised edition, NY: Longmans, 1920.

Arthur, Stinchcombe, *Constructing Social Theories*, New York: Harcourt, Brace and World, 1968.

Steinmo, Thelen & Longstreth (eds.), "Structuring Politics: Histori-

cal Institutionlism", in *Comparative Analysis*, Cambridge University Press, 1992.

Griffin, Tony, "Technology Change and Craft Control in the Newspaper Industry", *Cambridge Journal of Economics* 8, 1984, pp. 41 – 61.

Goran, Therborn, "Why Some Classes Are More Successful than Others", *New Left Review*(138), 1983.

Touraine, A., *The Voice and the Eye: An Analysis of Social Movement*, Cambridge: Cambridge University Press, 1981.

"The European of Center for the Development of Vocational Training", in *A Description and Comparative Study of the Vocational Training Systems in the Member States of the European Community*, Berlin, 1984.

Walder, Andrew G., "Local Government as Industrial Firms", *American Journal of Sociology* 101, 1995, pp. 263 – 301.

Knox, William, *British Apprenticeship, 1800 – 1914*, Ph. D. dissertation, Edinburgh University, 1980.

Wank, David L., "Bureaucratic Patronage and Private Business: Changing Networks of Power in Urban China", in Ander Walder (ed.), *The Waning of the Communist State: Economic Origins of Political Decline in China and Hungary*, University of California Press, 1995.

Streeck, Wolfgang, *Skills and the Limits of Neo – Liberalism: The Enterprise of the Future as a Place of Learning*, Berlin: WZB Discussion Paper, 1988.

Streeck, Wolfgang, "On the Institutional Conditions of Diversified Quality Production", in E. Matzner and W. Streek Aldershot (eds.), *Beyond Keynesianism*, UK: Edward Elgar, 1991.

Streeck, Wolfgang, "The Logic of Associative Action and the Territorial Organization of Interests: The Case of German Handwerk", in W. Streeck (ed.), *Social Institutions and Economic Performance*, London: Sage, 1992.

Streeck, Wolfgang and Kozo Yamamura, "Introduction: Conver-

gence or Diversity? Stability and Change in German and Japanese Capitalism", in Kozo Yamamura and Wolfgang Streeck (eds.), *The End of Diversity? Prospects for German and Japanese Capitalism*, Ithaca: Cornell University Press, 2003, pp. 1 – 50.

Xiaobo Lü and Elizabeth Perry (eds.), *Danwei: The Changing Chinese Workplace in Historical and Comparative Perspective*, M. E. Sharpe, 1997, pp. 42 – 59.

Young, Oran R, "International Regimes: Toward a New Theory of Institutions", *World Politics* 39, 1986.

Zhou, Xueguang, Unorganized Interests and Collective Actionin Communist China, *American Sociological Review* 58, 1993.

Zhao, Minghua & Nichols Theo, "Management Control of Labor in State Owned Enterprises", *The China Journal*, No. 36, July, 1997.

Zimbalist A. (ed.), *Case Studies on the Labor Process*, New York and London: Monthly Review Press, 1979.

后　记

本书所讨论的主题源于我2006年的一次田野调查。当时，为了收集博士论文的资料，我选择了一家位于长春市的国企作为田野调查对象，这是一家具有辉煌历史的大型国有制造企业，它为新中国的铁路机车事业做出了卓越的贡献。在笔者做田野调查期间，这家国有企业正处于由“单位制”模式向“股份制”模式转型的过程之中，这种以“国家退场、释放市场力量”为核心特征的制度变迁所激荡出的生动事实为社会学研究提供了丰富的“想象力”空间。面对这样的“巨变”场景，学界积极回应并积累了大量有价值的学术成果，其内容涉及产权界定、劳工境遇、单位区隔乃至社会治理等方方面面。不过一直以来，学界仿佛更关注国企的社会化角色，而在一定程度上忽略了国企的生产性制度安排，这不能不说是一种遗憾。其实，附着于国企的社会性制度安排起初更多是为了服务生产计划而设置的。本书所关注的师徒制是一种技能形成机制，是国企，尤其是大型装备制造企业生产运行的核心制度之一，对技能形成与社会保护关系的讨论则是本书更深层次的关怀。

在写作本书的过程中，我最初只是想对国企师徒制的历时性变迁历程进行梳理分析，并无勇气去做长时段的历史社会学研究。可我又觉得，就研究的完整性而言，如果不对师徒制这一凝结深厚本土传统的制度结构进行长时段分析的话，将会是一种缺憾。尽管在历史社会学方面，我尚处于“学徒”阶段，无论是在方法

运用还是史料处理上都很稚嫩，但依然希望借此为中国社会学研究的“历史转向”贡献自己的绵薄之力，虽然这样的尝试让我屡屡感到力不从心，但这确实是我写作时的真实心境。

学术研究是一个致敬前辈的过程，更是一段自我省思的旅程。拙著所关注的议题是我刚刚踏入学术门槛时偶遇所得，到今天整整八年过去了，笔者也从一个懵懂青年到了而立之年，可以说这本书是我求学历程的一个小结。拙著开始于我读博期间，当时，导师田毅鹏教授在单位制方面的研究已经有所建树，他的肯定和鼓励使我确定了研究方向。在我眼中，业师严谨宽容，他对学术的尊重和对学生的关爱都给我的从学从教带来了极为深刻的影响。后来，我获资助访学美国，杜克大学社会学系的林南教授和高柏教授给予了我非常多的帮助和指导。林先生曾经为中国社会学重建做出很大贡献，他的邀请使当时还是在读博士生的我有机会接触一流的学者和学术，这让我在得到规范训练的同时，也拓展了视野。高柏教授不但为我指定了多本有价值的书，并且多次对拙著的理论框架进行了细致的指导。当然，我的努力远远没有达到三位老师的要求和期望，但完成拙著却是我感恩和致敬三位老师最诚恳和最朴素的方式。

拙著付梓之时，我要感谢很多学术前辈和学友的关心和帮助。吉林大学的邴正教授、张金荣教授、宋宝安教授对拙著部分内容提出了有价值的意见；中国人民大学的刘少杰教授对写作思路给予了诸多指导，使我深受启发；南开大学社会学系王处辉教授的意见为我更正了诸多误识；中国劳动关系学院的冯同庆教授对我关爱有加，提供了很多相关的学术资料；中国社会科学院社会学研究所石秀印教授也对拙著提出了有价值的修改意见；清华大学社会学系沈原教授曾邀请我参加其主办的劳工社会学青年学者论坛，为我听取同仁意见、修正书稿的不足提供了机会；北京大学社会学系邱泽奇教授曾经指导过我如何收集相关的历史文献资料；新加坡国立大学冯秋石教授给我很多帮助和学术指引；杜克大学政治学系戴维·索斯凯斯（David Soskice）教授曾就笔者的研究思

路给予了针对性的点拨；上海大学社会学院仇立平教授的鼓励和帮助让我非常感动；刘玉照教授就拙著的相关问题与我多次讨论，促进了我的深入思考；张文宏教授和张海东教授给予了我很多指导；香港中文大学社会工作系的马丽庄教授、魏雁滨教授、倪锡钦教授为笔者赴港收集资料提供了诸多帮助；知名历史学学者、华中师范大学彭南生教授，虽然我们未曾谋面，但我曾经多次就师徒制问题通过电子邮件向他请教，彭老师的指导让我获益良多。学友宣朝庆、桂勇、甄志宏、吴海琳、李晓玲、杨政、卞国凤、王建民、刘拥华、刘杰、吕方、王庆明、芦恒、闻翔、田青、张军、刘亚秋、李放、韩志明、倪明胜、高春芽、佟德志、赵文聘、刘中流、宋华琳、张继亮、黄晓星、狄金华、袁泉、贾文娟、熊易寒、刘建洲、王修晓、苗大雷、马德勇、陈浩、马良灿、刘长喜、吴清军等均在不同时间、不同场合对拙著提出过中肯的意见，与他们的交流成为我思考的灵感之源。

此外，我要感谢我的父母，他们是地地道道的农民，一生辛劳，倾尽家中所有供三个孩子读书上学，而我至今也难以在其膝前尽孝，赡养父母的责任更多由姐姐和哥哥承担，亲恩无以言报。我的岳父母宽厚善良，在生活上给予我非常多的照顾。我的爱人李凤艳女士贤惠体贴，她的勤劳、理解和支持让我们的生活平淡而幸福。

如今，我就职于南开大学周恩来政府管理学院社会工作与社会政策系，系主任关信平教授给我提供了教职，使拙著撰写有了经济基础，更重要的是他在系里建立的自由宽松的学术氛围让我获益匪浅。系里陈钟林教授、张伶教授、吴帆教授、黄晓燕教授、杜平博士、郑飞北博士、蔺文钧博士、肖萌博士、朱荟博士等同事都曾给予笔者很多帮助。社会学系白红光教授、唐忠新教授、袁同凯教授、赵万里教授，社会心理学系汪新建教授以及吴志成院长和王慧书记也对我很是关心，在此深表谢意。书稿修改期间，我正在天津市西青区民政局挂职，区组织部王世敏副部长，民政局陶卫民局长、张玉强副局长给予了我很多帮助。另外，拙著的

出版得到了社会科学文献出版社童根兴主任和任晓霞编辑的关照和帮助，在此一并感谢。

最后，更是要感谢我所做田野调查的那家国企，在车间中的观察，与工人们的交往，以及厂志记载的故事，都让我深深感受到了行动和参与的魅力。

王 星

2014 年 9 月于南开园

[General Information]
书名=技能形成的社会建构：中国工厂师徒制变迁历程的社会学分析=a sociology approach to the evolving trajectory of the apprenticeship in china factories
作者=王星著
页数=447
SS号=13660153
DX号=
出版日期=2014.11
出版社=社会科学文献出版社